

**FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS CON LA PARTICIPACIÓN
ESTUDIANTIL EN EL VOLUNTARIADO UNIVERSITARIO**

Dair Redondo Granadillo
(Maestrante)

PhD. Camilo Madariaga Orozco
(Director de tesis)

2020

Universidad del Norte
División de Humanidades y Ciencias Sociales
Maestría en Desarrollo Social

FACTORES MOTIVACIONALES ASOCIADOS CON LA PARTICIPACIÓN ESTUDIANTIL EN EL VOLUNTARIADO UNIVERSITARIO

Dair Redondo Granadillo (Maestrante)

PhD. Camilo Madariaga Orozco (Director de tesis)

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar los factores motivacionales asociados a la participación estudiantil en el voluntariado universitario, a través de determinar el perfil del voluntariado universitario de acuerdo a las características sociodemográficas de quienes participan y a través de la descripción de las principales motivaciones que impulsan la participación en los voluntariados universitarios. La metodología utilizada para la presente investigación es de tipo cuantitativo, de tipo descriptivo, de diseño no experimental y transversal. El instrumento utilizado es la escala de funciones en el voluntariado desarrollada por Clary & Snyder (1998). Los resultados sugieren un efecto positivo asociado a los factores motivacionales y las características sociodemográficas de quienes participan, lo cual produce un interés de las universidades por promover la participación de los estudiantes en los voluntariados universitarios.

Palabras Clave: Factores motivacionales, Voluntariado, Universitario.

ABSTRAC

The objective of this research is to analyze the motivational factors associated with student participation in university volunteering, by determining the profile of university volunteering according to the sociodemographic characteristics of those who participate and through the description of the main motivations that drive Participation in university volunteers. The methodology used for this research is quantitative, descriptive, non-experimental and cross-sectional. The instrument used is the scale of functions in volunteering developed by Clary & Snyder (1998). The results suggest a positive effect associated with the motivational factors and sociodemographic characteristics of those who participate, which produces an interest of universities in promoting student participation in university volunteering.

Keywords: Motivational factors, Volunteering, University.

Notas de aceptación

Dedicatoria

*A todos los jóvenes voluntarios de la Guajira, quienes con su entrega y dedicación
piensan en dejar un mundo mejor del que encontraron.*

Agradecimientos

En primer lugar, a Dios por direccionar mi vida hacia el servicio voluntario y por darme las condiciones para ser beneficiario de la beca condonable y poder acceder a estudios de Maestría en Desarrollo social

A la Universidad de La Guajira, por darme la oportunidad de superarme profesionalmente y confiar en mis capacidades como líder.

A mi familia, por su apoyo, motivación y por cada voz de aliento en este duro proceso de estudio y construcción de la tesis.

A mi novia y su familia, quienes con su amor y sus palabras de aliento hicieron esta tarea menos difícil.

A mis compañeros de estudio, por permitirme compartir y conocer lo mejor de cada uno en este camino de experiencias de aprendizaje.

A cada uno de los docentes que con su dedicación y orientación permitieron que aprender sobre las distintas temáticas del desarrollo social fuera posible

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	11
1. JUSTIFICACIÓN.....	17
2. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Concepto de Voluntario	19
2.2. El voluntariado: Definición.....	21
2.3. Proceso del Voluntario	24
2.4. Marco Jurídico del Voluntario	26
2.5. La motivación.....	27
2.6. Teorías de Motivación de Voluntarios	31
2.7. Factores motivacionales asociados a el voluntariado universitario	38
3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	43
4. OBJETIVOS.....	46
4.1. Objetivo General	46
4.1.1 Objetivos Específicos	46
5. HIPÓTESIS	47
6. DEFINICIÓN DE VARIABLES	48
6.1. Variable Dependiente (VD)	48
6.1.1. Definición Conceptual	48
6.1.2. Definición Operacional.....	48
7. CONTROL DE VARIABLES	48
8. METODOLOGÍA	49
8.1. Tipo de Investigación	49
8.2. Tipo de Diseño	49

8.3. Población y Muestra.....	50
8.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	50
8.5. Procedimiento.....	51
8.6. Validez y Confiabilidad	52
9. RESULTADOS	55
9.1. Análisis sociodemográfico	56
9.2. Factores Motivacionales del Voluntariado Universitario.....	61
9.2.1. Dimensión Protección.....	61
9.2.2. Dimensión Valores	63
9.2.4. Dimensión Social.....	67
9.2.5. Dimensión Comprensión	69
9.2.6. Dimensión Mejora	70
10. CONCLUSIONES	73
ANEXOS.....	87

Lista de Tablas

Tabla 1. Definiciones de motivación.....	30
Tabla 2. Inventario de Funciones del Voluntariado	42
Tabla 3. Escala de Likert Cuestionario de Motivaciones en el Voluntariado	51
Tabla 4. Baremo para la Interpretación del Resultado de la Confiabilidad del Instrumentos.....	53
Tabla 5. Validez del constructo	53
Tabla 6. Baremo Estadístico para la interpretación de los Resultados.....	56
Tabla 7. Perfil Sociodemográfico.....	57
Tabla 8. Programa académico de los voluntarios.....	58
Tabla 9. Componentes voluntariado.....	60

Introducción

El voluntariado se ha visto como un fenómeno que en los últimos tiempos ha cobrado mayor crecimiento, por tanto, las organizaciones como las Naciones Unidas han establecido mecanismos para entender las consecuencias y el impacto que estos voluntarios prestan a la sociedad. Específicamente y para el campo de acción de la presente investigación se abordarán el voluntariado al interior de las instituciones de educación superior, en donde esta acción es reconocida como una apuesta estratégica que de manera organizada y planeada pueden repercutir en un mejor impacto sobre las poblaciones, comunidades y grupos beneficiados.

Permitiendo así, trascender en la construcción de un mejor tejido social, tal como lo afirma Muñoz & Sáenz (2017) en su trabajo sobre voluntariado como puente para la transformación social de la Universidad EAFIT. De allí, que universidades también han considerado estos programas de voluntariado como una estrategia que contribuye al aporte social y de desarrollo que debe aportar el sistema educativo a la sociedad.

El voluntariado se puede constituir como una fuerza que actúa a favor del desarrollo humano, y permite que los ciudadanos se involucren para hacer frente a problemas que están siendo materia de desarrollo como un apoyo solidario y de responsabilidad colectiva en la que un grupo de personas de forma voluntaria y solidaria deciden ofrecer parte de su tiempo y facultades en beneficio de quienes lo necesitan, esto lo hacen a través de organizaciones o programas en las que no se recibe ninguna contraprestación económica.

Hace algún tiempo las universidades eran un espacio en los cuales se aportaba conocimiento en las diferentes disciplinas del saber, sin embargo, hace algún tiempo se ha hecho énfasis en que no es suficiente atender la demanda profesional de la sociedad, sino que se

requiere además satisfacer la demanda social que solicita profesionales comprometidos con el desarrollo y la transformación integral del entorno.

En la actualidad, en la universidad como consecuencia de la situación del mundo está tomando relevancia la formación integral de las personas, por tanto, como institución creadora de conocimiento debería fomentar la reflexión y la sensibilización a favor del progreso y la justicia social. Para ello se necesitan profesionales sensibles y comprometidos con sus ideales, que propongan debates sociales y educativos, que impulsen el desarrollo social, cultural y económico de la sociedad en la que se desarrollan, entonces, no se deben cerrar los ojos ante los fenómenos sociales (Aramendi Jauregui, 2011).

De este modo, el papel de los participantes en el voluntariado universitario se ha convertido en el interés de diversos investigadores, debido a que de ellos depende su operación y por ende el fortalecimiento de las actividades en las cuales participan; razón por la cual la motivación ha sido considerada como un elemento clave que facilita que estas personas ofrezcan su tiempo, su espacio libre, conocimientos, disposición para gestionar y otros aspectos que fortalecen y mantienen activos los programas de voluntariado universitario.

Es fundamental el papel que juegan los diferentes programas de voluntariado que ofrecen las universidades, en donde se evidencia una constante participación de los estudiantes, siendo jóvenes que cumplen un papel fundamental para el desarrollo de la sociedad. Por tanto, la universidad debe asumir la responsabilidad de promover, tanto en su seno como en el ámbito social, la acción del voluntariado, siendo una de las principales funciones de proyección social de su actividad (Aramendi Jauregui, 2011).

Sin embargo, en la mayoría de los casos se observa un alto flujo de deserción y baja participación, por lo que cada vez los voluntarios han optado por dejar de lado su espíritu altruista. Esta participación intermitente en los programas de voluntariado propicia

inconvenientes a nivel organizacional, impactos no esperados para los beneficiarios, dificultades para sostener iniciativas e incluso se puede empezar a perder la credibilidad en los diferentes espacios donde se desarrolla la actividad voluntaria en general.

El motivo que ha supuesto este trabajo de investigación es lograr analizar los factores motivacionales que se asocian a la participación en los voluntariados universitarios, en primer lugar, desde el punto de vista del perfil del voluntariado de acuerdo a las características sociodemográficas de los estudiantes que participan y posteriormente relacionándolo con el perfil motivacional que impulsan su participación en el voluntariado universitario.

Se considera fundamental el papel que juegan los programas de voluntariado que se ofrecen al interior de las universidades, en los que cada día aumenta la participación de los jóvenes y que aportará significativamente al desarrollo de la sociedad, partiendo de esta premisa, la universidad debe asumir de acuerdo con Aramendi (2011) la responsabilidad de promover la inserción de la acción voluntaria tanto en su interior como en el ámbito social, siendo esta una función de proyección social de su actividad académica.

Según Salvador (2011) la acción del voluntario “atañe a todas las personas, cualquiera que sea su condición y el contexto en el que se sitúen, por tanto, la actividad del voluntariado debe moverse en todos los niveles del sistema educativo (p.12)”; entonces aquí se evidencia la necesidad de afrontar un aprendizaje globalizado en el que se den soluciones a los diferentes problemas sociales y de aprendizaje en servicio que permita al mismo tiempo un aprendizaje de la realidad mundial.

El voluntariado además permitiría que los jóvenes puedan ganar experiencias que ayuden a madurar y a conocer el entorno en el que habitan, de allí que los voluntarios deben madurar en sus motivaciones personales y desarrollen una acción voluntaria fundamentada en acciones de justicia social, con gran capacidad crítica y que contribuya con potencialización de un país.

El trabajo voluntario constituye una conducta prosocial que independientemente de las motivaciones altruistas o egoístas y de la responsabilidad personal que se ejerza, permite crear una consciencia social sobre la realidad en la que se inserta, ya que desarrolla una relación de intercambio que propicia una conciencia de que existen ciertas desigualdades (Jara. 2010, p. 139).

Caldwella y Andereck (1994) describen tres categorías motivaciones para un voluntariado, que son la intencional que se refiere a la necesidad de querer hacer algo útil y en beneficio de la sociedad, la solidaria que se basa en la interacción con los demás, y la creación de redes que se basa en recompensas tangibles como gratificaciones y recuerdos. Mientras que Thompson y Toro (1999) destacan que la motivación principal de los voluntarios es la inclusión de metas e intereses personales y sociales que dan satisfacción a las propias necesidades como complementar aspectos de la vida personal, constituir la vida inicial de formación para ejercer una profesional, disfrutar del tiempo libre, adquirir prestigio, entre otros.

Mientras que López y Chacón (1997) afirman que no existen un factor único que motive a una persona hacerse voluntario sin embargo estos autores recogen algunos elementos como:

Los elementos para ser voluntarios se basan en la expresión de valores del individuo, pues el interés de tipo altruista se basa bien en valores solidarios laicos o en valores religiosos, en la función adaptativa de ajuste social, es decir cuando se hace voluntario por influencia de los amigos, la familia, siendo el voluntariado un medio de adaptación a un grupo de referencia y como una forma para aliviar miedos y ansiedades o sentimientos de culpa (López y Chacón, 1997, p. 25).

Para el autor Zurdo (2003) existen tres ejes que son principales para explicar el proceso motivacional de los voluntarios las cuales son: la orientación individualista que parte de las necesidades, carencias o intereses personales, la orientación moral que busca satisfacer

necesidades ajenas y que se fundamenta en una ética práctica y la orientación social que se alcanza por medio de la intervención y la transformación social.

Establecer la razón por la cual las personas se hacen voluntarias es un elemento muy importante para definir mecanismos en las instituciones de educación superior que incorporen a los jóvenes a los programas de voluntariado. Los estudios mencionados hasta el momento coinciden en que diversos aspectos motivan a las personas que se ofrecen como voluntarios, entre ellos el altruismo y el interés personal.

Sin embargo, también es importante determinar cuál es el perfil sociodemográfico del voluntario universitario, debido a que Dávila y Chacón (2003) afirman que las personas cuyas características sociodemográficas son más valoradas socialmente alcanzan posiciones de liderazgo y tienden a realizar algún tipo de actividad voluntaria en mayor medida que aquellos cuyas características son menos valoradas. Habitualmente, se atribuye un estatus dominante a ser varón, de mediana edad, casado, padre de varios hijos entre los cinco y los quince años, residir en la misma zona desde hace tiempo, tener una amplia red de amistades, ser miembro de bastantes grupos formales, no padecer ninguna enfermedad destacable y gozar de gran bienestar, estar laboralmente en activo y poseer prestigio profesional, y gozar de ingresos elevados y de un alto nivel cultural.

En general, la revisión de las investigaciones sobre el tema muestra que los predictores más importantes de la participación voluntaria son el nivel educativo y el nivel económico, aunque también se encuentra consistencia en el hecho de que las personas casadas tienen una mayor probabilidad de participar. En cambio, los hallazgos referentes a la edad, el género y la situación laboral son menos consistentes y dependen del tipo de actividad voluntaria estudiada (Smith, 1994).

Con respecto a la metodología del presente estudio se planteó esta investigación de tipo descriptiva a través de la cual se realiza la confrontación de información secundaria puntualizada con la información primaria recolectada a partir de la aplicación de un formulario inicial que percibe los elementos sociodemográficos de los voluntarios y el inventario de funciones del voluntariado adaptado de Clary (1932).

La información suministrada de cada una de las variables se realizó un análisis entre ellas, con el propósito de entender las posibles relaciones que motivan a los estudiantes a participar de los voluntariados universitarios. De igual manera se tiene en cuenta el perfil sociodemográfico de los estudiantes y el efecto que este tiene en su actividad de voluntario. Como se evidencia se hizo uso de un proceso debidamente estructurado que responde a las características de una investigación de tipo explicativa.

En este documento en primer lugar se presenta la justificación de la investigación, seguidamente se define el marco teórico que soporta este estudio el cual está compuesto por una indagación bibliográfica sobre el concepto de voluntario, el voluntariado universitario, el proceso del voluntario, el marco jurídico que reglamenta los voluntariados, el concepto de motivación, las diversas teorías que soportan la motivación en los voluntarios y los factores motivacionales asociados al voluntariado universitario.

Seguidamente se detalla el problema de investigación, los objetivos generales y específicos, las hipótesis, la definición de las variables, la metodología, se representa el análisis de resultados partiendo de cada uno de los objetivos y las conclusiones finales.

1. Justificación

La relación dada entre universidad – sociedad se puede evidenciar dado que la universidad posee una función social que influye en la transformación de su entorno, es decir, es un auténtico factor que según sea el fin que se proponga, ayudará a construir una sociedad con unas determinadas dinámicas de transformación apoyadas por la implementación de las prácticas de responsabilidad social que se impulsan desde la Educación Superior.

A partir de este contexto, el voluntariado es seguramente uno de los aspectos más valorados por muchas instituciones públicas y privadas, presentándose en las universidades, como un movimiento de carácter educativo y civil que involucra conocimientos, tiempo, voluntad y espacio de quienes se incorporan. Los programas de voluntariado, pueden ser una herramienta capaz de fortalecer el trabajo de las universidades y su aporte a través de las funciones misionales en pro del desarrollo social en cada una de las regiones o territorios donde se encuentran, pero dichos aportes solo pueden estar dados si se cuentan con personas altamente comprometidas, interesadas y motivadas en realizar acción voluntaria.

En función de lo anterior, el presente estudio se justifica desde el punto de vista científico, porque repercute en la generación de aportes teóricos que podrían generar del estudio del voluntariado, las motivaciones y como estos se relacionan entre sí. De la misma manera, sirve como insumo en forma de antecedente investigativo para futuras investigaciones que estén encaminadas o familiarizadas con esta misma disciplina de estudio desde la psicología social y el desarrollo social.

Desde el punto de vista institucional, se sustenta en que representa un importante aporte debido a que servirá para documentar posibles mejoras partiendo del reconocimiento inicial del perfil de los voluntarios que participan, cuáles son sus intereses para estar en este tipo de

iniciativas o programas y de qué manera se podría dar respuestas a las expectativas que estos se plantean previo a su participación en el voluntariado.

A nivel social, constituye un insumo importante debido que denota un interés en identificar las motivaciones más comunes que presentan los voluntarios, entendiendo que estas razones podrían estar articulados con el éxito o no de la gestión social de la universidad desde el voluntariado, permitiendo reconocer las formas más importantes para el desarrollo de programas, dando respuesta y pertinencia no sólo a los voluntarios, sino también a quienes se benefician y al contexto donde se desarrollan.

Finalmente, a nivel personal, permite ampliar de forma más profunda el estudio concerniente a la labor que realiza la universidad de frente a su compromiso social, sobre todo con aquellos que se encuentran en situación de vulnerabilidad, teniendo como principal punto para el desarrollo al ser, lo cual ha sido un propósito como joven, ciudadano y agente de cambio en el mundo. De este modo, considerando la incidencia de los programas de las actividades de voluntariado que se han implementado desde las universidades, se realiza la presente investigación con el propósito de analizar cuáles son los factores motivacionales asociados a la participación de estudiantes en el voluntariado universitario, impulsado específicamente en la Universidad de La Guajira.

2. Marco teórico

2.1. Concepto de Voluntario

Según Tavazza (1995) en su libro “El nuevo rol del voluntariado social” el concepto de voluntario es descrito como:

Un ciudadano que, una vez cumplidos sus deberes de estado (estudios, familia, profesión) y civiles (vida administrativa, política sindical) se pone a disposición desinteresada de la comunidad, promoviendo la solidaridad. Para ello ofrece energías, capacidades, su tiempo y, eventualmente, los medios de que dispone, como respuesta creativa a las necesidades emergentes del territorio y, prioritariamente a aquéllas que corresponden a los marginados. Todo ello, preferiblemente, mediante la acción de un grupo que suministre la formación permanente y la continuidad del servicio en colaboración con las instituciones públicas y las fuerzas sociales (Bermejo, 2011, p. 14).

De acuerdo con el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU, 2011) el voluntario es aquella persona o sujeto que en su accionar social da cumplimiento a tres criterios: la voluntad libre, la motivación no pecuniaria y el bien común. En ese mismo sentido se ha definido al voluntario como un agente social de transformación, que ofrece servicios no remunerados en beneficio de la sociedad en general, pero en mayor medida, a quienes más lo necesitan, cediendo su tiempo y conocimiento, de manera solidaria y con base en su propio interés o motivaciones, como lo afirma (Bombarolo & Fernández, 2002).

Por su parte, la Fundación Abrinq (1996) también propone un concepto para una mirada diferente del concepto de voluntario descrito como aquel:

Actor social y agente de transformación, que presta servicios no remunerados, donando su tiempo y conocimientos, realiza un trabajo generado por la energía de su

impulso solidario, atendiendo tanto a las necesidades del prójimo y a los imperativos de una causa como a sus propias motivaciones personales sean éstas de carácter religioso, cultural, filosófico, político o emocional (Renjifo, 2015, p.71).

Otra aproximación del término, se encuentra asociada al conjunto de acciones que realiza una persona que conforme a su voluntad. Como lo afirma Cabezas González (2001), el voluntario como fenómeno social es una alternativa de participación en la comunidad, donde la acción asumida libremente, plantea un propósito útil de respuesta colectiva ante una cultura de insolidaridad.

Desde otra percepción, la International Association for Volunteer Effort (2013) lo define como un ejercicio asociado a los derechos humanos, como:

El derecho de cada mujer, hombre y niño para asociarse libremente y a ser voluntario independientemente de su origen cultural y étnico, religión, edad, sexo y condición física, social o económica y que conlleva a ofrecer libremente su tiempo, habilidades y energía a los demás y a sus comunidades a través de la acción individual y colectiva, sin esperar recompensa económica alguna (Manzanilla, 2017, p. 13).

Por los conceptos anteriormente descritos, el voluntario tiene un rol que emana de una decisión libre y voluntaria que es movida por las dinámicas sociales de beneficio individual o colectivo y que se encuentra asociado al interés o motivación de participar sin que se le reconozca ningún tipo de incentivo económico, ni financiero.

Destacados psicólogos sociales en España han establecido que el prototipo del voluntario es la persona que elige libremente prestar algún tipo de ayuda o servicio a otros, que en principio son desconocidos, sin recibir ni esperar recompensa económica alguna por ello y que trabaja en el contexto de una organización formalmente constituida sin ánimo de lucro. (Arias y Barrón, 2008; Dávila y Chacón, 2004; Vecina y Chacón, 2005).

En términos generales, el rol del voluntario se entiende como aquella voluntad que emerge del ser humano por medio de acciones libres, solidarias en función del reconocimiento del otro, como principio natural del bien común y que desarrolla diversos tipos de labores de acuerdo a sus habilidades, intereses y disposición en el corto o largo alcance.

2.2. El voluntariado: Definición

El voluntariado es quizás una de las herramientas más poderosas para transformar un país y empoderar a una nación, según Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2015)

El voluntariado es un componente importante de toda estrategia que se ocupe, entre otros ámbitos, de la reducción de la pobreza, el desarrollo sostenible, la salud, la educación, el empoderamiento de los jóvenes, el cambio climático, la reducción del riesgo de desastres, la integración social, el bienestar social, la acción humanitaria, la consolidación de la paz y, en particular, la superación de la exclusión social y la discriminación (Ban Ki-moon, 2015, p. 1).

Adicionalmente, el Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU, 2011) define tres aspectos a tener en cuenta para considerar un Voluntariado, entre los cuales se tienen:

Voluntad libre: la acción debe llevarse a cabo de forma voluntaria, de acuerdo con la propia voluntad libremente expresada de la persona, y no como una obligación impuesta por una ley, un contrato o un requisito académico.

Motivación no pecuniaria: la acción no debe llevarse a cabo primordialmente para la obtención de una recompensa económica. El reembolso de gastos o estipendios, así como los pagos en especie como los asociados a los gastos de transporte y manutención, deben justificarse de forma adecuado.

Beneficio para otros: la acción debe perseguir el bien común y favorecer de forma directa o indirecta a personas ajenas a la familia o el hogar del voluntario, o bien realizarse en favor de una determinada causa, incluso si la persona que actúa como voluntaria también resulta beneficiada.

Por su parte Cnaan, Handy, & Wadsworth, (1996) identificaron en un estudio y concluyeron sobre cuatro dimensiones fundamentales para determinar la función de un voluntariado. Estas dimensiones son: Naturaleza de la acción (voluntaria, no forzada, obligada), Naturaleza de la recompensa (sin recompensa, sin recompensa esperada, compensación de gastos, salario bajo), Contexto (asociado formalmente, no formal) y Objeto de la ayuda (desconocidos, conocidos, autoayuda).

Por otra parte, para Smith (1999) en análisis de estudios posteriores desarrolla en sus resultados otro componente similar, adicionando el grado de compromiso como aspecto importante el voluntariado. Teniendo como aspectos importantes los siguientes:

Obligación: Libre totalmente de obligación o se puede considerar como voluntariado aquel que se desarrolla por obligaciones sociales.

Recompensa: Puede ser una actividad puramente altruista o estar permitidos incentivos materiales o no materiales por debajo del valor del trabajo.

Organización: Se puede definir el voluntariado como aquel que se encuadra dentro de una organización formalmente constituida, otras sin embargo no dan importancia a este aspecto.

Beneficiarios: El beneficiario debe ser alguien diferente al voluntario, pero amigos, vecinos, familiares, pueden ser beneficiarios de la acción voluntaria o bien ser alguien sin ninguna relación con el voluntario.

Compromiso: Se exige un cierto compromiso y regularidad o bien pueden ser incluidas actividades más esporádicas.

Para autores como Soler (2007) el voluntariado es una expresión de la sociedad en la que vive y cobra un significado en función de su actuación. A partir, de allí este autor propone una definición de voluntariado que recoge los aspectos más relevantes y en la comprensión de la lógica de las relaciones voluntarias definiéndolo como un:

Conjunto de personas que ha adquirido una conciencia solidaria, fundamentada en una visión crítica de la realidad y en su derecho como ciudadano, desarrollando actividades de forma altruista y solidaria, basadas en su libre decisión, en un compromiso con el marco organizativo que le facilita un proceso formativo adecuado. La finalidad última de su colaboración es la transformación de la realidad social, con unos ideales que aspiran a crear un mundo más solidario, justo y pacífico (Soler, 2007, p. 27).

Esta definición reafirma en gran manera que en buena medida que el voluntariado ese encuentra relacionado con una conducta pro social de quienes participan, como resultado de una conciencia sobre la realidad y desigualdad social imperante en la sociedad, lo que para Rodríguez & Gutiérrez (2010) facilita o permite desarrollar un mayor sentido de la responsabilidad social dentro de la comunidad.

De la misma manera, Soler (2007) propone unas características implícitas dentro de cualquier proceso de voluntariado, entre las que se tienen las siguientes:

1. Características generales: La elección libre, el carácter altruista, la acción solidaria y el marco organizativo.
2. Características esenciales: El compromiso, el respeto a la persona, reconocimiento al otro, capacidad para las relaciones interpersonales y la formación adecuada.
3. Otros rasgos: Es una labor que se desarrolla consciente de la responsabilidad con la sociedad en que se vive, posee una visión crítica de la realidad, es una decisión voluntaria y libre que se apoya sobre motivaciones y opciones personales.

2.3. Proceso del Voluntario

Diferentes estudios han determinado la forma y variables que explican el proceso mediante el cual una persona logra implicarse en actividades asociadas al voluntariado. De igual manera, los estudios resultando del interés por cuestionarse de aquellos elementos determinantes que explican la decisión de iniciar una actividad de voluntariado, sino que además mantenerse en este proceso durante mucho tiempo. Partiendo de lo anterior, esta permanencia dentro del voluntariado se relaciona con la mejora continua de sus prácticas como voluntario y los resultados en beneficio de las personas destinatarias.

Partiendo de lo anterior, diversos modelos teóricos representan los ciclos por medio de los cuales la participación de un voluntario incide en el desarrollo comunitario, tal es el caso del Modelo del Proceso del Voluntariado de Omoto y Snyder (1995), el cual se conforma por tres fases el conjunto de variables que contribuyen al mantenimiento en el tiempo de la actividad voluntaria (Figura 1):

Fase 1: En esta fase se detallan los antecedentes, como un conjunto de aspectos que inciden en la toma de decisiones de acuerdo a la participación en actividades de voluntariado. Estos elementos son determinantes incluso antes del inicio de la actividad voluntaria. Los aspectos más determinantes son:

Motivación: El análisis funcional de los factores motivacionales de los voluntarios ha dado lugar a una fructífera acción investigadora. Se ha propuesto que una misma conducta puede cubrir varias funciones, de manera que las personas pueden desarrollar las mismas acciones para atender diferentes funciones psicológicas.

Disponibilidad: La disposición para la ayuda daría cuenta de aquellas variables de personalidad, procedentes del análisis individual del altruismo y el comportamiento prosocial y de ayuda.

Expectativas, Creencias y Valores.

Oportunidades de participación: representa la disposición favorable del entorno de las personas y de la comunidad hacia la participación en actividades de voluntariado. Este asunto es especialmente sensible en aquellos casos en los que la persona colabora con grupos y comunidades en riesgo de exclusión, ya que incide directamente en los valores, creencias y actitudes sobre determinados grupos y contextos.



Figura 1. Describe los factores disposicionales, de proceso y de resultado en el proceso de participación y Voluntariado partiendo de la definición propuesta por Omoto y Snyder (1995)

Fase 2: Se relaciona con la experiencia de participación, en ella se aborda la influencia de aquellas variables que forman parte del entorno organizativo donde la persona lleva a cabo la actividad voluntaria. La mayor importancia se centra en los factores organizacionales, asociados al grado de satisfacción con el servicio y el nivel de integración en la organización.

Esta fase resulta esencial en la permanencia del voluntariado, pues aspectos tales como el clima social, la acogida o la resolución de conflictos podrían alterar las características de participación y, por lo tanto, replantear la continuidad de las personas voluntarias en las organizaciones.

Fase 3: Consecuencias: Entre los resultados positivos de la acción voluntaria se han incluido a nivel individual, la duración o mantenimiento del servicio y el cambio de actitud percibida respecto al trabajo voluntario (Omoto y Snyder, 1995; Clary y Snyder, 1999); a nivel organizacional la capacidad de influencia en el entorno social y político y la capacidad para aumentar el empoderamiento individual de sus miembros (McMillan, 1995); y entre los indicadores de resultados positivos a nivel comunitario del voluntariado se han analizado la capacidad de tomar decisiones colectivas, incrementos de la participación política y en la capacidad para responder y prevenir problemas y peligros medio- ambientales y socio-comunitarios.

2.4. Marco Jurídico del Voluntario

La ONU ha emitido diferentes resoluciones que han sido de gran utilidad al momento de regular esta materia en nuestro ordenamiento jurídico interno. Entre ellas encontramos:

La Resolución 52/17 de la Asamblea General de Naciones Unidas del 20 de noviembre de 1997, se proclama el año internacional del voluntariado.

La Resolución 1997/44 del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas del 22 de julio de 1997, se impulsa una resolución con algunas recomendaciones a los Estados sobre la Acción Voluntaria.

La Resolución 55/57 de la Asamblea General de Naciones Unidas del 4 de diciembre del 2000, recuerda las resoluciones anteriores sobre el “Año Internacional del Voluntariado” y

recomienda que se fomente la participación de voluntarios en el desarrollo social. Al respecto la Asamblea dijo:

Insta a los Estados a que promuevan, sobre todo durante el año, un entorno propicio para que se examinen a nivel nacional y local las características y tendencias de las actividades voluntarias en sus propias sociedades, comprendidos los principales problemas que puede ayudar a resolver, y a que incorporen el tema del voluntariado en las reuniones y encuentros de alto nivel que tengan lugar en 2001 (ONU, 2001, p. 6).

La Resolución 39/2 de la Comisión de Desarrollo Social de Naciones Unidas del 23 de febrero del 2001, se vuelve a apoyar el voluntariado como fuerza económica importante.

Por último, la Resolución 56/38 de la Asamblea General de Naciones Unidas del 5 de diciembre del 2001, se dan recomendaciones sobre el voluntariado, se señala la manera en que los gobiernos y las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas pueden apoyar el voluntariado y se exhorta a los Estados a tener en cuenta esta resolución.

No es casual que exista una normativa del voluntariado en Colombia, puesto que estos instrumentos internacionales han sido decisivos para el órgano legislativo al momento de regular el marco legal de la Acción Voluntaria. Sin lugar a alguna duda, estas recomendaciones de la ONU hacen parte integral de nuestro sistema normativo y se constituyen como el origen internacional de las normas vigentes en Colombia sobre esta materia.

Las leyes son una expresión de la cultura cívica imperante. Se legisla sobre las actividades socialmente relevantes como una forma de reconocimiento, promoción y regulación.

2.5. La motivación

Para definir en primer lugar Motivación, Bedoya (2016) sostiene que en todos los ámbitos de la existencia del ser humano interviene la motivación como mecanismo para lograr

determinados objetivos y alcanzar determinadas metas; ya que representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para las personas y en este caso, para el aprendizaje de los niños y niñas la motivación es de gran importancia para cualquier área; si se logra tener un estudiante motivado, se puede estimar que su trabajo en clase puede ser, productivo, y con un adecuado rendimiento.

Desde otro punto de vista, Rivera (2014) afirma que la motivación se refiere al proceso de fomentar y sostener conductas orientadas a metas. Esta no se observa directamente, sino que se infiere de los indicios conductuales de la gente: expresiones verbales, elección de 27 tareas, esfuerzo invertido y dedicación. La motivación es un concepto explicativo que se utiliza para entender el comportamiento

Al respecto, García (2013) define la motivación como aquello que afecta a la conducta y declaran la existencia una serie de aspectos o indicadores que caracterizan la motivación y que nos indican de qué forma o en qué medida influye en la conducta.

Por su parte, García Jaramillo (2012) a través de un informe en el que define las funciones del voluntariado a los voluntarios en Colombia, define motivación de la siguiente manera:

El grado en que un individuo quiere y decide participar en determinadas acciones (Mitchell, 1982).

Una característica de la psicología humana, incluyendo los factores que ocasionan, canalizan y sostienen la conducta. Es lo que hace que las personas funcionen (Stoner, 1996).

Los motivos, objetivos, planes y metas que impulsan a la gente para iniciar, dirigir y sostener acciones (Clary, 1998).

Es el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea, pues para que una persona este motivada debe hacer una interacción entre el individuo y la situación que está viviendo en este momento (Chiavenato, 2000).

Proceso psicológico que resulta de la interacción entre el individuo y el medio ambiente (Latham, 2005).

Por otra parte, Maslow define la motivación como el impulso que tiene el ser humano para satisfacer sus necesidades, este autor las clasifica en cinco las cuales son: (1) las necesidades básicas, corresponden a la supervivencia; (2) necesidades de seguridad y protección; (3) necesidades relacionadas con el carácter social que son llamadas de afiliación; (4) necesidades relacionadas con la estima hacia uno mismo que son llamadas de reconocimiento; y finalmente (5) las necesidades de autorrealización.

Al respecto Beck (2000) afirma que:

En la etapa pre científica, la motivación se reduce a la actividad voluntaria, mientras que en la etapa científica la motivación se asocia con los instintos, las tendencias e impulsos que proporcionan la energía necesaria. Por tanto, el concepto de motivación en la actualidad considera la coordinación del sujeto para activar y dirigir sus conductas hacia las metas (Beck, 2000, p. 76).

Por su parte, Herzberg y Mausner (1959), manifiestan que “la motivación es afectada por diferentes factores como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el reconocimiento, la responsabilidad y la posibilidad de ascensos y el estilo de gestión de los jefes” (Herzberg y Mausner 1959, p. 32); mientras que para Inglehart (1990), la seguridad económica y física siguen siendo importantes, pero la preocupación por ésta es menor que en el pasado, pues se hace un mayor énfasis en tener una mejor calidad de vida a través de la protección del medio ambiente. Adicionalmente, las personas esperan que haya equidad entre lo que contribuyen a la organización y lo que reciben a cambio. Si el empleado siente que su contribución en forma de esfuerzo, compromiso, lealtad, confianza y entusiasmo a la

organización, es recompensada justa y adecuadamente por lo que recibe, en forma de incentivos o beneficios económicos y no económicos, se seguirá sintiendo motivado (Adams, 1965).

En la tabla 1, encontramos una síntesis de las definiciones de motivación.

Tabla 1. Definiciones de motivación

AUTOR	DEFINICIÓN
Mitchell (1982)	El grado en que un individuo quiere y decide participar en determinadas acciones.
Clary (1998)	Los motivos, objetivos, planes y metas que impulsa a la gente para iniciar, dirigir y sostener acciones.
Latham, G. , Pinder, C., (2005)	Proceso psicológico resultante de la interacción entre el individuo y el medio Ambiente

Fuente: García (2012, p. 17)

Numerosos autores han coincidido en la naturaleza multidimensional de la motivación y en la relación e influencia que ejerce la motivación sobre el desempeño de las personas en las organizaciones (Maslow, 1943; McClelland, 1989; Herzberg, 1959; McGregor, 1960; Inglehart, 1990; Adams, 1965).

Así mismo han identificado necesidades motivadoras que se dan en varios grados en todas las personas, necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización (Maslow, 1943); y necesidades de logro, poder y afiliación (McClelland, 1989).

Otros autores determinan que la motivación es afectada por diferentes factores como la supervisión, las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo, el salario, el reconocimiento, la responsabilidad y la posibilidad de ascensos (Herzberg, 1959) y el estilo de gestión de los jefes (McGregor, 1960).

Por otra parte, la seguridad económica y física sigue siendo importante hoy, pero la preocupación por ésta es menor que en el pasado, pues se hace un mayor énfasis en tener una mejor calidad de vida a través de la protección del medio ambiente (Inglehart, 1990)

Adicionalmente, las personas esperan que haya equidad entre lo que contribuyen a la organización y lo que reciben a cambio. Si el empleado siente que su contribución en forma de esfuerzo, compromiso, lealtad, confianza y entusiasmo a la organización, es recompensada justa y adecuadamente por lo que recibe, en forma de incentivos o beneficios económicos y no económicos, se seguirá sintiendo motivado (Adams, 1965)

2.6. Teorías de Motivación de Voluntarios

El Modelo de los dos factores: Frisch y Gerrard (1981), establecen un modelo de motivación de voluntarios basado en dos dimensiones, motivos altruistas y motivos egoístas.

Los motivos altruistas hacen referencia a la expresión de los valores personales, como ayudar a los menos afortunados; en cambio los motivos egoístas hacen referencia a recompensas internas o externas, como la oportunidad para desarrollar contactos sociales y la exploración de diferentes opciones de carrera.

El estudio consistió en examinar las motivaciones de los voluntarios de una de las mayores asociaciones voluntarias de los Estados Unidos, la Cruz Roja Americana. Las razones más importantes para los voluntarios desarrollar este tipo de actividades se relacionan con los motivos altruistas.

El análisis de componentes principales (PCA) permitió realizar la distinción entre los motivos altruistas y egoístas, el factor más importante de este análisis está formado exclusivamente por motivos altruistas como ayudar a otros menos afortunados, practicar ideales y convicciones y llegar a ser un buen vecino. De este análisis, surge otro factor que incluye todos

los elementos de los motivos egoístas como el desarrollo profesional y el desarrollo de contactos sociales.

Aunque los voluntarios fueron motivados principalmente por el altruismo, los voluntarios más jóvenes tienden a ser motivados por consideraciones menos altruistas que los voluntarios mayores.

Cnaan y Goldberg-Glen (1991), plantean un modelo unidimensional para la motivación de los voluntarios, el cual se basa en la combinación de 22 factores agrupados en una dimensión que se denomina experiencia gratificante.

El apoyo a este modelo se deriva de un estudio de 258 voluntarios de las agencias de servicios humanos y de 104 no voluntarios. Cnaan y Goldberg realizaron un análisis factorial exploratorio utilizando rotación varimax, encontraron que un modelo de un solo factor proporcionó un mejor ajuste a los datos que los modelos de varios factores, es decir, la mayoría de los artículos se agrupan en un solo factor. En otras palabras, se obtuvo una escala unidimensional.

Caldwell y Andereck (1994) describen tres categorías de motivaciones para el voluntariado: intencional, solidaria, y materiales.

La motivación Intencional se refiere a hacer algo útil y contribuir a la sociedad, la solidaria se basa en la interacción social, la identificación de grupo, y la creación de redes. Los materiales incluyen recompensas tangibles, tales como gratificaciones y recuerdos.

Los datos fueron obtenidos a partir de un cuestionario aplicado a 371 miembros de una asociación de voluntarios. Los resultados indicaron que la razón más importante para unirse y continuar perteneciendo a la asociación es contribuir a la sociedad. La razón menos importante eran los incentivos o beneficios materiales. El estudio evaluó la importancia de estas razones, al igual que la influencia del género y el nivel de ingresos.

En un estudio de la motivación de voluntarios contra el SIDA, Omoto y Snyder (1995) aplicaron su modelo, el cual consta de subescalas de 5 motivos, los valores, las competencias comunitarias, la comprensión, el desarrollo personal y la estima.

Clary y Snyder (1991) identificaron seis funciones principales que son relevantes para el voluntariado. En estas funciones se incluyen: los valores, social, carrera, Comprensión, mejora y protección.

Clary et al., vieron la necesidad de un realizar un inventario que de forma fiable y válida se convirtiera en un conjunto de motivaciones de relevancia para el voluntariado.

Para desarrollar el inventario, Clary et al. (1998) generaron un conjunto de elementos que reflejan las funciones psicológicas y sociales del voluntariado identificados por el análisis conceptual.

Los elementos del inventario de funciones del voluntariado -IVF- fueron derivados racionalmente de las conceptualizaciones de las seis funciones psicológicas y sociales propuestas para la participación en trabajos voluntarios; los valores, la comprensión, la mejora, la carrera, lo social y la Protección. Clary et al. (1998) a través de su investigación diseñaron, evaluaron y validaron el IFV mediante seis estudios.

En el primer estudio, diseñaron el IFV y lo evaluaron con 467 voluntarios de organizaciones que proporcionan una amplia gama de servicios a niños, familias de los pacientes con cáncer, discapacitados físicos y atención de desastres.

En el segundo estudio, validaron el IFV con una muestra diferente al primer estudio, la cual estaba compuesta por 534 estudiantes universitarios.

En el tercer estudio, examinaron la estabilidad temporal del IFV a partir de las respuestas de 65 estudiantes universitarios en dos diferentes momentos en el tiempo.

El cuarto estudio se analizó un aspecto fundamental de la teoría funcional, es decir, la importancia de hacer coincidir las motivaciones del individuo con las oportunidades que ofrece el entorno. En este estudio se hizo referencia a la relación existente entre las motivaciones de 59 estudiantes universitarios y los mensajes persuasivos que se crearon.

El quinto estudio se enfocó en predecir la satisfacción de 61 voluntarios de un hospital en relación a los beneficios obtenidos durante su actividad como voluntarios.

En el sexto estudio, examinó la influencia de las motivaciones de 369 estudiantes universitarios voluntarios y los beneficios que reciben de esta actividad; en la intención de continuaron su participación y su compromiso con el voluntariado.

Los resultados de la investigación ofrecen apoyo para el enfoque funcional de las motivaciones de los voluntarios y para el IFV como una medida de esas motivaciones. Los resultados del análisis factorial exploratorio y confirmatorio indicaron que las motivaciones de los voluntarios, según la evaluación de la IFV, se agrupan de acuerdo a las funciones identificadas por el análisis conceptual del voluntariado.

Los resultados demuestran la solidez psicométrica del IFV, el análisis exploratorio y confirmatorio realizado en diferentes y diversas muestras repetidamente ponen de relieve una solución de factores muy congruentes, lo que sugiere una estructura fiable y reproducible de seis factores.

Además, las escalas individuales del IFV demostraron coherencia sustancial interna. Los resultados ofrecen evidencia de que cada una de las medidas de las escalas del IFV coincide con una motivación teórica derivada del voluntariado.

Yeung (2004), propone un Modelo octagonal, compuesto por cuatro dimensiones como conseguir y dar, continuidad y novedad, distancia y proximidad; y pensamiento y acción.

El Inventario de funciones del voluntariado es un modelo que presenta solidez psicométrica, los análisis exploratorios y confirmatorios realizados por los autores del modelo en diferentes muestras revela soluciones de factores congruentes y consistentes, lo que sugiere una confiable reproducción del modelo de seis dimensiones.

Además, las dimensiones individuales han demostrado coherencia sustancial interna. Los resultados ofrecen evidencia de que cada una de las medidas de las escalas del IFV coincide con una motivación teórica derivada del voluntariado.

1.10 Estudios previos sobre adaptaciones del inventario de Funciones del voluntariado

Partiendo del modelo de Clary et al., Fletcher and Major (2004), realizó un estudio cuyo objetivo fue el uso apropiado de las técnicas estadísticas para explorar más a fondo cómo los hombres y las mujeres difieren en la importancia de los seis factores del IFV.

La encuesta fue aplicada a 51 estudiantes de medicina en Estados Unidos.

Para comprender más a fondo la naturaleza de las diferencias de género en las motivaciones de los voluntarios, realizaron un análisis del perfil; el cual les indicó que los perfiles son paralelos, no hubo interacción de los motivos por género; Además, indicó que existen importantes relaciones de género, ya que las mujeres calificaron los motivos más altos que los hombres. Por último, indicó que el perfil no era plano, es decir, que los motivos tienen una relevancia diferente para los hombres y las mujeres.

El hallazgo fundamental del estudio es que tanto los hombres como las mujeres calificaron los valores y la comprensión como relativamente importante, mientras que sólo las mujeres calificaron el resto de motivos como relativamente importante, motivos a los cuales los hombres calificaron con una menor importancia.

Otro estudio de la adaptación del IFV, lo realizó Newnam et al. (2009) al analizar la influencia que tiene la motivación del voluntario en su comportamiento a la hora de conducir. El objetivo del estudio se orientó en identificar los factores de motivación interna que influyen en la seguridad de los voluntarios cuando se conduce un vehículo.

Los autores adaptaron el Inventario de funciones de voluntariado al contexto de la seguridad de los conductores. Se desarrolló un cuestionario de 36 reactivos, a los que adicionalmente se adicionaron preguntas sobre datos demográficos.

Los resultados del estudio pudieron corroborar los aspectos de confiabilidad y validez. El análisis factorial permitió garantizar la validez de constructo de cada una de las dimensiones del inventario de funciones del Voluntariado.

Este estudio ofrece una contribución a la literatura de voluntariado y de seguridad, mediante la evaluación de las relaciones entre las motivaciones para el voluntariado y la seguridad mientras se conduce.

Mediante la adopción del inventario de funciones del voluntariado, demostraron que las motivaciones de dicho inventario están asociadas con las diferencias en el rendimiento de la conducción.

Con base en el modelo de Clary et al., M. Kim et al. (2010) realizaron un estudio sobre la motivación en los grupos deportivos juveniles. El objetivo del estudio se orientó en modificar el Inventario de funciones del Voluntariado para mejorar su aplicación al estudio de la motivación de los voluntarios en los grupos deportivos juveniles.

Los autores adaptaron el Inventario de funciones del Voluntariado al contexto de los grupos deportivos juveniles. Se desarrolló un cuestionario incluyendo el IFV con una extensión de 30 reactivos, a los que adicionalmente se integraron otras preguntas sobre diferentes datos demográficos.

Los resultados se dividieron en dos conjuntos de datos, el análisis factorial del primer conjunto de datos permitió retirar un total de 12 artículos con el propósito de mejorar la congruencia y la pertinencia teórica de dominio entre los restantes 18 elementos. Tres elementos se mantienen dentro de cada factor.

Con el segundo conjunto de datos se validó la estructura de los factores restantes, la escala modificada mostro buena fiabilidad.

Los resultados confirmaron la estructura factorial del IFV de Clary et al. Esta escala se puede adoptar para el estudio diversos temas relacionados con la motivación de los voluntarios de las organizaciones deportivas.

En Estados Unidos, Busser y Carruthers (2010) realizaron un estudio donde se emplea el Inventario de funciones de Voluntariado para comprender las motivaciones de los entrenadores de grupos deportivos juveniles. Este estudio tiene como objetivo entender las motivaciones funcionales de los entrenadores de grupos deportivos juveniles.

En el estudio también se incluyeron preguntas para evaluar los antecedentes relacionados con el pasado de los voluntarios y las experiencias deportivas que pueden afectar la motivación y la retención de los voluntarios. Además, el estudio exploró las diferencias de género en la motivación de los voluntarios, así como las diferencias entre entrenadores novatos y experimentados.

Se utilizó un análisis de componentes principales con rotación varimax para examinar la estructura de los factores del IFV para esta muestra, arrojando como resultado una solución de cuatro factores; los cuales explican el 54% de la varianza.

Los resultados indicaron que los valores eran la función más importante para los entrenadores deportivos; pues quieren marcar una diferencia positiva en las vidas de sus jugadores. Además, quieren inculcar valores positivos en sus jugadores. Parece ser que los

entrenadores en este estudio quieren fomentar el desarrollo positivo de la juventud, que es cada vez más un resultado articulado del deporte juvenil.

El segundo motivo más importante para este grupo de entrenadores es el crecimiento personal, es decir, el aprendizaje y desarrollo de competencias.

2.7. Factores motivacionales asociados a el voluntariado universitario

La motivación del voluntario también ha sido estudiada por diversos autores, los cuales proponen un factor general motivacional (Cnaan y Goldberg, 1991), un modelo bifactorial (Latting, 1990) y modelos multifactoriales (Vecina y Chacón, 1999). De igual manera, Clary y Snyder (1991) identificaron seis funciones principales que son relevantes para el voluntariado. En estas funciones se incluyen: los valores, social, carrera, comprensión, mejora y protección.

Tal como lo señala López (2009) las motivaciones regularmente se han clasificado en dos grandes tipos: autocentradas y heterocentradas, las primeras generan un beneficio centrado en la propia persona, las segundas están en función del beneficio al otro, comprendiendo así un carácter altruista o solidario. Asimismo este autor, manifiesta que anteriormente al hablar de las motivaciones de los voluntarios sólo se hacía referencia a las heterocentradas, ya que parecía que las autocentradas desvirtuaban la acción altruista y solidaria del voluntariado.

Por ende, no debe extrañar que en la práctica voluntaria se presenten diversas motivaciones tanto autocentradas como heterocentradas, debido a que el voluntariado, es un espacio de intercambio de experiencias, conocimientos y vivencias, donde quienes participan como voluntarios brindan una serie beneficios con su acción y a la vez los recibe.

De allí, que se determine que fuerzas psicológicas internas que acuden en la decisión de hacerse voluntarios, y de seguir siéndolo a lo largo del tiempo, son relevantes, aún con los costes que implican las actividades voluntarias (Chacón et al., 2010). La realización de conductas de

voluntariado implica importantes inversiones en tiempo, esfuerzo, dinero, etc.; pero a su vez, también supone la obtención de numerosos beneficios como satisfacción, experiencia, conocimientos, reconocimiento, prestigio, etc.

Ante este escenario pueden ser múltiples y diferentes los motivos que explicarían el voluntariado. Por esta razón surge la controversia al momento de conceptualizar la motivación: algunos estudios proponen como referente la existencia de un único factor general motivacional como lo es el caso de autores como Cnaan y Goldberg (1991).

Adicionalmente, se ha propuesto un modelo de doble componente o bifactorial, el cual fue impulsado por Latting (1990) y otros modelos que tienen como intención dar fuerza al componente multifactorial de factores, como lo es el propuesto por Clary y otros (1998).

Para el caso del único factor general motivacional o modelo unifactorial, la propuesta de Cnaan & Goldberg (1991) es la más referenciada. En este modelo se expone que la participación en el voluntariado no se encuentra asociada a un único motivo o a una única categoría de motivos como podría entenderse, sino que existe una combinación de motivos que pueden ser descritos de forma general.

Esta combinación podría entenderse como un hecho o fenómeno unidimensional que tendría elementos tanto altruista como egoísta. Para apoyar este enfoque se pidieron a voluntarios y no voluntarios que valoraran la importancia de 25 motivos para participar en el voluntariado, y se tuvo como resultado que la mayoría de gran parte de esos motivos se aglomeraba en un único factor.

Este modelo ha sido fuertemente criticado por otros investigadores de manera posterior, dando como fundamento la carencia de un marco teórico que lo respalde y la imposibilidad de replicar sus resultados en otros estudios, tal como lo señalaron Okun, Barr, y Herzog (1998).

Con relación al modelo de dos factores o bifactorial, se fundamenta en la idea que quienes se interesan por participar en el voluntariado lo hacen por estar motivados por un interés hacia los demás, lo que se denomina como altruismo, y por un interés hacia uno mismo que se denomina egoísta.

Resultados derivados de los estudios e investigaciones de Frisch & Gerrard (1981) y Latting (1990), respaldan este modelo. No obstante, los resultados descritos por Clary & Miller (1986) no lo respaldan, impidiendo que se confirme el modelo empíricamente. Por último, con respecto al modelo multifactorial de Clary y otros (1992) definen la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado con el objetivo de explicar la articulación de la multiplicidad de motivaciones que pueden estar definiendo el desarrollo de la participación en el voluntariado.

La teoría multifactorial del voluntariado se encuentra amparada por la Teoría Funcional de Katz (1960) que fue inicialmente postulada con relación a las actitudes y las opiniones de las personas, siendo abordada desde la psicología social. Este enfoque sustenta que las personas pueden mantener las mismas actitudes y realizar conductas aparentemente similares por razones muy diferentes, ya que sirven para satisfacer varias funciones al mismo tiempo o en momentos temporales distintos. De esta forma, las personas pueden decidir ser voluntarios por motivos diferentes que a su vez satisfagan funciones distintas.

Katz (1960) y Smith, Bruner y White (1956) identificaron las principales funciones que pueden tener las actitudes centradas en el “YO”, Clary y otros (1992) las recogen como base para explicar las motivaciones de los voluntarios, tal como lo señala en su estudio Dávila (2002):

Función de expresión de valores: cuando las personas son voluntarias por un interés humanitario de ayudar a los demás, dicha motivación les ayudará a dar una imagen externa acorde con la imagen que tienen de sí mismas.

Función utilitaria, adaptativa o instrumental: cuando una persona es voluntaria por una motivación de ampliar su círculo de relaciones sociales, para adaptarse a la influencia normativa de familiares o amigos, por ejemplo. Dicha motivación le ayuda a conseguir un ajuste social, es decir, responderá a una función de ajuste social.

Función de conocimiento: cuando existe una motivación por adquirir experiencia y conocimientos o habilidades, por ejemplo, la función de esta motivación es la de recoger nueva información para entender el mundo, etc.

Función de defensa del yo: Se puede ser voluntario por la necesidad de protegerse de sus propios miedos y ansiedades, cumpliendo esta motivación una función de ayuda a manejar las propias inseguridades personales y conflictos emocionales.

Los datos empíricos resultantes de distintos estudios respaldan la Teoría Funcional de las Motivaciones del Voluntariado y desarrollan nuevas conceptualizaciones. Tal como es el caso de la investigación de Omoto (1995) que identifican cinco motivaciones diferentes en voluntarios que trabajaban en el campo del SIDA y diseñan partir de ellas el “Cuestionario de Motivaciones del Voluntariado en el Campo del SIDA”. Los resultados de la aplicación de este instrumento exponen cinco factores motivacionales que corresponden con las motivaciones inicialmente identificadas.

Chacón y Vecina (1999) encuentran una estructura factorial muy parecida a la expuesta por estos autores, sin embargo poseen algunos matices que seguramente se deben a las diferencias entre la población y muestras que participaron en cada uno de los estudios. Aun así, este estudio aporta evidencia empírica relevante y favorable para apoyar esta teoría.

Por otra parte, Clary & Snyder (1998) colocan nuevamente a prueba la teoría con voluntarios de diferentes áreas y campos, permitiendo una mayor comprobación de la misma. Tras realizar un análisis conceptual del voluntariado identifican seis funciones psicológicas y

sociales propuestas para la participación en trabajos voluntarios (Ver Tabla 2), los valores, la comprensión, la mejora, la carrera, lo social y la protección.

Tabla 2. Inventario de Funciones del Voluntariado

Función	Definición
Valores	Expresar o actuar en valores importantes como el humanitarismo.
Comprensión	Aprender más sobre el mundo o las habilidades que son utilizadas
Mejora	Se puede crecer y desarrollarse psicológicamente, a través de actividades de voluntariado
Carrera	Desarrollar la carrera a través de las experiencias relacionadas con el voluntariado.
Social	Fortalecer las relaciones sociales
Protección	Reducir los sentimientos negativos, como la culpa, o para hacer frente a problemas personales.

Fuente: García (2012, p. 17)

Esta nueva conceptualización de las motivaciones es confirmada empíricamente a través del Volunteer Functions Inventory (VFI), que ellos mismos diseñan con este propósito.

De esta manera se han desarrollado estudios posteriores más que todo para la población española, confirmado el modelo motivacional propuesto por estos autores, entendiendo que esta adaptación se puede realizar no solo con voluntarios de enfermos del SIDA, sino que también puede ser utilizado en cualquier otro tipo de voluntariado, tal como lo señala (Dávila y Chacón, 2005).

En ese sentido, se reafirma que las personas pueden decidir ser voluntarios por motivos diferentes que a su vez satisfagan funciones distintas. (Chacón et al., 2010; Dávila y Chacón, 2004; Navarro, 2014).

Para concluir, Clary y otros (1992) tras revisar los estudios publicados sobre motivaciones del voluntariado manifiestan la existencia de un componente central de la expresión de valores en

la actividad voluntaria: el deseo de ayudar a los demás caracteriza en casi todos los estudios a los voluntarios. De esta forma, se podría concluir que coexisten varias motivaciones que pueden explicar la decisión de ser voluntario, pero las que tienen un mayor peso son las razones heterocentradas.

3. Problema de investigación

El voluntariado dentro de las universidades se ha iniciado a fines del siglo XX en diferentes formas; partiendo desde un ejercicio fundamentado en la proyección y el servicio social universitario hasta llegar a convertirse en un espacio donde convergen intenciones de servicio a la sociedad en general. Esta iniciación del voluntariado fundamenta su desarrollo con la declaración del año internacional del voluntariado en 1998 en la Conferencia Mundial del Voluntariado, la cual se llevó a cabo en la ciudad de París por Naciones Unidas (2002) sirviendo como un referente para el surgimiento de diferentes actividades bajo esta denominación en proyectos y redes universitarias que surgieron desde Europa y extendieron sus acciones y ejemplos hacia América Latina.

En la última década, el voluntariado universitario se ha insertado con gran potencia en el interior de las universidades como una de sus principales estrategias de proyección social. El voluntariado surge con la sociedad y evoluciona con ella, actuando como un ejercicio de ciudadanía y participación. Al respecto Jara (2010) manifiesta que:

El voluntariado juvenil aparece como una excelente opción para transformar sufrimientos colectivos en solidaridad y apoyo mutuo con el fin de contribuir a que la comunidad perciba que es posible mejorar la calidad de vida desde el desarrollo de las prácticas en las que todos pueden y deben involucrarse (Jara, 2010, p. 138).

Dedicar tiempo, trabajo y talento en ayudar a las demás personas en busca de su bienestar sin esperar una retribución económica, es un estilo de vida que muchos hombres y mujeres escogen en el mundo. Los voluntarios, vienen cumpliendo un rol importante en las instituciones educativas, ser humanizado su accionar. De acuerdo a esto “La acción voluntaria debe ser realizada por los individuos que actúan solos o personas que trabajan colectivamente de manera informal en la comunidad o por medio de una organización legalmente constituida o una agencia del estado” (Estrada, 2007, p. 8).

Entonces, el voluntario como un elemento que actúa en favor del desarrollo humano y es de esta manera que se aporta a la solidaridad y la responsabilidad colectiva. Por esto se considera al voluntariado como una serie de personas que voluntaria y solidariamente deciden prestar parte de su tiempo y facultades en beneficio de otros ciudadanos que lo necesitan, en organizaciones y programas de acción social y sin recibir contraprestaciones económicas en el mercado.

En Colombia, la falta de participación ciudadana para generar cambios profundos en las estructuras sociales que busquen mejorar muchos aspectos a nivel de todas las áreas y sectores de la sociedad, sigue siendo una necesidad que propiciaría escenarios de desarrollo desde la acción voluntaria. Toda esta situación expuesta convoca la función de las universidades como agentes primordiales en la formación de nuevas generaciones consientes y con mayor vocación de servicio a la sociedad desde la labor del voluntariado, como lo afirma Aguirre (2014):

Las universidades actuales no pueden vivir ignorando la problemática global sin ser partícipes y buscar solución al incremento de la pobreza, desigualdad, injusticia, violencia, etc. La universidad como generadora de conocimiento y preparación profesional, tiene la gran responsabilidad de enseñar a sus estudiantes a reflexionar sobre estos problemas y generar investigación aplicada para solucionarlos de modo interdisciplinario (Aguirre, 2014, p. 123).

Del mismo modo, el voluntariado Universitario, como lo expresa (Salazar, 2014):

Genera aportes de desarrollo, fortalecimiento de vínculos y soluciones a los problemas sociales y a nivel organizacional da importancia en el ámbito educativo instaurando dentro de sus procesos, la implementación de programas (...) que promuevan los intereses de los jóvenes ansiosos de cambios cruciales en los problemas de la sociedad para extender y proyectar la misión educativa (Salazar, 2014, p. 12)

Desde luego, quienes participan canalizan de modo más frecuente su solidaridad y exponen de alguna manera su desinterés material por realizar dicha labor voluntaria. De modo que entender cómo se desarrolla el voluntariado en diferentes escenarios, ha sido tarea de investigación, debido que resulta de interés para las organizaciones estudiar los motivos que conducen a los individuos a participar, permanecer e invertir tiempo y empeño en esta actividad.

Esta situación ha estado influenciada por la amplia participación y presencia de voluntarios en diferentes iniciativas y programas de voluntariado institucionalizados, y alguno que no se encuentran de tal forma, generando en muchos casos una permanencia no definitiva y llevando a plantearse cuestionamientos por parte de quienes dirigen sobre cuáles serían las formas de identificar las variables que ayuden a suponer las principales causas de permanencia y continuidad en el desarrollo del servicio voluntario.

Por otra parte, Vecina (2001) indica que la deserción de voluntarios, propicia, además de inconvenientes a nivel organizacional, impactos no esperados para los beneficiarios que hacen parte de las actividades y programas, generando muchas veces amenazas en la credibilidad y sostenimiento de la misma organización en el medio donde se desarrolla o genera sus intervenciones. De ahí que el voluntariado deba enfocarse en ofrecer una intervención con servicio y calidad a los destinatarios de su acción, con todo lo que ello implica, manteniendo alta la motivación de los voluntarios.

Teniendo en cuenta el planteamiento anteriormente expuesto, se resalta la importancia de estipular como objetivo de investigación el análisis de los factores motivacionales que se encuentran asociados con la participación estudiantil en el voluntariado universitario. En consideración de lo anterior, para la presente investigación se ha planteado el siguiente problema central: **¿Cuáles son los factores motivacionales asociados con la participación estudiantil en el voluntariado universitario?**

4. Objetivos

4.1. Objetivo General

Analizar los factores motivacionales asociados con la participación estudiantil en el voluntariado universitario.

4.1.1 Objetivos Específicos

Conocer el perfil del voluntariado universitario de acuerdo a las características sociodemográficas presentes de los estudiantes que participan.

Identificar los elementos asociados a la protección de los problemas personales de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

Describir los valores de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

Detallar la importancia del desarrollo profesional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

Caracterizar las relaciones interpersonales desarrolladas por los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

Determinar las habilidades o conocimientos adquiridos por los estudiantes que

participan en el voluntariado universitario.

Precisar los elementos de crecimiento y desarrollo psicológico de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

5. Hipótesis

H1: El perfil sociodemográfico, los aspectos educativos y la experiencia de los voluntarios son factores motivacionales asociados a la participación en el voluntariado universitario.

H2: La protección de los problemas personales es un factor motivacional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

H3: Los valores son un factor motivacional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

H4: El desarrollo profesional es un factor motivacional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

H5: Las relaciones interpersonales son un factor motivacional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

H6: Las habilidades o conocimientos adquiridos son factores motivacionales de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

H7: El crecimiento y desarrollo psicológico son factores motivacionales de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

6. Definición de variables

6.1. Variable Dependiente (VD)

Motivación de los Voluntarios

6.1.1. Definición Conceptual: Necesidades motivadoras que se dan en varios grados en todas las personas, necesidades fisiológicas, de seguridad, de pertenencia, de estima y de autorrealización y necesidades de logro, poder y afiliación (Maslow, 1943).

6.1.2. Definición Operacional: Acción que impulsa a participar en determinadas actividades voluntarias, que es medida a través del Inventario de Funciones Motivacionales que toma valores de 1 a 7 de acuerdo a las dimensiones valores, social, carrera, comprensión, mejora y protección.

7. Control de Variables

La investigación al ser de tipo no experimental no requiere desarrollar un control de variables debido a que al no ser manipuladas no podrían afectar el proceso investigativo. Por lo tanto, no es necesario evaluar las variables que pudieran afectar la variable dependiente. Estos efectos generalmente son ocasionados por la manipulación de las variables independientes y es de importancia en los procesos de experimentación que no es el caso particular de esta investigación.

8. Metodología

8.1. Tipo de Investigación

Con el fin de analizar los factores motivacionales asociados a la participación estudiantil en los voluntariados universitarios se planteó esta investigación de tipo descriptiva a través de la cual se realiza la confrontación de información secundaria puntualizada con la información primaria recolectada a partir de la aplicación de un formulario inicial que percibe los elementos sociodemográficos de los voluntarios y el inventario de funciones del voluntariado adaptado de Clary (1932).

Con la información suministrada se realizó un análisis descriptivo de la variable “Motivación de los voluntarios” a partir del análisis de cada una de las funciones que motivan a los estudiantes a participar de los voluntariados universitarios. De igual manera se tiene en cuenta el perfil sociodemográfico de los estudiantes y el efecto que este tiene en su actividad de voluntario. Como se evidencia se hizo uso de un proceso debidamente estructurado que responde a las características de una investigación de tipo explicativa.

8.2. Tipo de Diseño

Asimismo, el diseño de esta investigación es no experimental debido a que no se realiza ninguna manipulación de la variable, es decir, la motivación de los voluntarios, se observa tal y como se da en su contexto natural, para ser analizado posteriormente. Esta investigación también se clasifica como de diseño transversal porque la recolección de información se lleva a cabo en un momento y tiempo específico (Chávez, 2007, p. 54).

8.3. Población y Muestra

La población es la totalidad del objeto a estudiar, por lo que la presente investigación tiene como población 106 estudiantes de la Universidad de La Guajira que forman parte de los diferentes programas de voluntariado. La muestra se seleccionó a través de un muestreo por conveniencia en el que el principal criterio es la facilidad de acceso al investigador y se tiene la certeza de que pertenecen a la población de interés, es decir, forman parte de los voluntariados de la Universidad de La Guajira; en este orden de ideas se seleccionan 58 participantes. Para establecer contacto con los participantes se citó a una reunión a la que asisten 68 voluntarios de los 106 de la población total y allí solo 58 manifiestan el interés de participar en el estudio.

8.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son aquellos medios que se han utilizado por el investigador para medir el comportamiento de las variables de tal manera que se puedan identificar los factores motivacionales asociados a la participación en el voluntariado universitario.

Por tanto, la técnica utilizada para la recolección de datos cuantitativos fue la observación mediante encuesta, utilizado un cuestionado conformado por dos etapas una en donde se evalúan los aspectos sociodemográficos (nivel socioeconómico, edad, genero, estado civil, ocupación, hijos y actitudes religiosas), aspectos educativos y la experiencia en el voluntariado. La segunda parte es la adaptación del Inventario de Funciones Motivacionales de Clary y Snyder (1998) el cual valora de 1 a 7 de acuerdo con la Tabla 3 las afirmaciones en función de lo que más se acerca con lo que los impulsa a motivarse por hacer parte del voluntariado en la Universidad de La Guajira.

Tabla 3. Escala de Likert Cuestionario de Motivaciones en el Voluntariado

Interpretación	Valoración
Extremadamente de acuerdo	7
Totalmente de acuerdo	6
De acuerdo	5
Parcialmente de acuerdo	4
En desacuerdo	3
Totalmente en desacuerdo	2
Extremadamente en desacuerdo	1

Fuente: Elaboración propia

8.5. Procedimiento

El procedimiento para la presente investigación se constituye en diferentes etapas, en primer lugar, se lleva a cabo el proceso de indagación bibliográfica en donde se detallan cada uno de los postulados que sustentan esta investigación. Luego de ello se diseña el instrumento general que permite medir los factores motivacionales asociados a la participación en el voluntariado universitario que es una encuesta conformada por tres etapas que son: Aspectos sociodemográficos, aspectos educativos, experiencia en el voluntariado y la adaptación del inventario de funciones de Clary & Snyder (1998).

Posteriormente se aplicó el instrumento a ciento siete (107) voluntarios de la Universidad de La Guajira. Se debe mencionar que se realizó una prueba piloto previa a 30 para evaluar si el lenguaje empleado en la prueba era apropiado y entendido por la población y para aplicar la validación de Alpha de Cronbach. Las personas que participaron en esta investigación aportaron su consentimiento informado para el desarrollo de la presente investigación. Luego de ello se describen a través de la estadística descriptiva los resultados del instrumento y se realiza el análisis del documento.

8.6. Validez y Confiabilidad

Con relación al instrumento para la recolección de datos, se someterá a comprobación de dos aspectos fundamentales: la validez y confiabilidad. Al respecto, Parelló (2011) describe que la validez hace referencia a la relación que existe entre el concepto y la medida que se hace a través del indicador, es decir, determina si el instrumento mide realmente lo que se desea medir. Con relación a esto el instrumento será validado por cinco expertos, a través del uso de formatos de validación diseñados por el investigador.

Luego de la validación de contenido, se aplicará una prueba piloto a una población similar a la estudiada, conformada de acuerdo con Sabino (2006) por un máximo del 50% de la población total de la investigación. Los datos recolectados en esta prueba, se procesarán para calcular la confiabilidad del instrumento a través de una fórmula matemática y el resultado según Ruiz (2005) debe ubicarse entre 0,70 y 1,0 para indicar que el instrumento es confiable. La fórmula mencionada anteriormente es:

$$r = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = N° de ítems.

S_i^2 = Varianza de los Puntajes de Cada ítem.

S_t^2 = Varianza de los Puntajes Totales.

1 = Constante

El resultado de la formula anterior se compara con el baremo mostrado en el Tabla 2, para interpretar el grado de confiabilidad del instrumento de recolección de datos. De acuerdo con la

aplicación de la prueba piloto la confiabilidad para esta investigación es del **0,9616** según el Anexo 2 y se ubica en el rango como de **muy alta confiabilidad**.

Tabla 4. Baremo para la Interpretación del Resultado de la Confiabilidad del Instrumentos.

Categoría	Rango
Muy Alta	0,81 a 1,00
Alta	0,61 a 0,80
Moderada	0,41 a 0,60
Baja	0,21 a 0,40
Muy Baja	0,01 a 0,20

Fuente: Ruiz (2005)

En relación con la validez de constructo, se opta por un análisis factorial con estimaciones de máxima verosimilitud y una rotación Varimax. En este, se obtuvo una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin, KMO=0.9 y las medidas de medida por ítem, se pueden observar que todas están por encima de 0.72, donde lo deseable es sean mayores a 0.5 (ver tabla 5).

Tabla 5. Validez del constructo

Ítem	MSA*	Ítem	MSA*	Ítem	MSA*
P1	0.82	P11	0.87	P21	0.93
P2	0.72	P12	0.97	P22	0.94
P3	0.84	P13	0.88	P23	0.94
P4	0.78	P14	0.86	P24	0.96
P5	0.83	P15	0.89	P25	0.93
P6	0.84	P16	0.79	P26	0.93
P7	0.94	P17	0.94	P27	0.86
P8	0.85	P18	0.91	P28	0.85
P9	0.97	P19	0.88	P29	0.94
P10	0.91	P20	0.92	P30	0.88

*MSA: Medida de adecuación muestral

Fuente: Elaboración propia.

Seguidamente, se tiene la prueba de esfericidad de Bartlett, en el cuál se obtuvo un Chi-cuadrado= 30.39 con 29 grados de libertad con $p=0.3946$. En este, no se puede rechazar la hipótesis que el determinante de la matriz de covarianza está cerca de cero, por lo tanto las variables están correlacionadas, lejos de ser estadísticamente una matriz identidad. De igual forma, exploratoriamente se obtuvo un modelo que recoge el 67.1% de la variabilidad total explicada y que las comunales en un 80% están por encima de un 0,6 (Variabilidad de cada ítem que explica el modelo). Si bien, el modelo arroja una matriz de cargas rotadas, el modelo confirmatorio toma como referencia a la estructura factorial del trabajo de (Clary & Snider, 1998).

El análisis factorial confirmatorio, se realiza por el paquete Lavaan de R versión 0.6-3. El modelo converge con 84 iteraciones, para 106 observaciones y con estimaciones de máxima verosimilitud. Inicialmente, la prueba Chi-cuadrado arroja un $p=0000$, es decir se está rechazando la hipótesis de que la matriz de covarianzas estimada sea estadísticamente igual a la poblacional, sin embargo, esta es sensible a los tamaños muestrales. Cabe resaltar, se está trabajando con un modelo de 6 factores y 30 ítems.

El modelo tiene estadísticas de ajuste como CFI= 0.848 (Índice de ajuste comparativo), NNFI=0.831 (Índice de ajuste no normado) y RMSEA=0.096 (Error medio cuadrático estandarizado), todos con rangos y apariencias aceptables estadísticamente, tomando como referencia la metodología de investigación de presente trabajo. Asimismo, al observar las causalidades y covariaciones, se tiene causalidades significativas de variables latentes hacia los ítems y entre variables latentes (o factores). En el anexo 3 se pueden ver los resultados.

9. Resultados

Para la investigación descriptiva los datos serán procesados por medio de la estadística descriptiva, calculando frecuencias absolutas y relativas. Con respecto a esto, Hernández, Fernández y Baptista (1998), indican que la distribución de frecuencias consiste en la exposición ordenada de la totalidad de observaciones de las cuales se dispone mediante el recuento de las apariciones de cada aspecto evaluado a través de números absolutos y en porcentaje, teniendo como referencia la totalidad de la población.

Como lo describen los autores, la frecuencia absoluta es definida como la repetición de una característica dada, teniendo en cuenta que la suma de estas frecuencias será igual al número total de observaciones. Mientras que la frecuencia relativa, expresa en porcentaje, el peso de cada frecuencia absoluta con relación al total, facilitando de esta manera la comprensión de resultados.

Adicionalmente, se utiliza la media aritmética, que según Díaz (2009) esta puede derivarse de datos agrupados o no agrupados, siendo una de las medidas descriptivas más utilizadas por su facilidad de interpretación, además puede ser calculada para cualquier tipo de datos numéricos, existiendo de forma única, es decir, un conjunto de valores con una sola media. Esta también es útil para categorizar el nivel en el que se presentan las dimensiones e indicadores de las variables estudiadas, comparando el valor con un baremo de referencia como el mostrado en la Tabla 6, el cual se emplea para interpretar los resultados de la investigación.

Tabla 6. Baremo Estadístico para la interpretación de los Resultados

Categoría	Puntaje
Extremadamente importante	De 6 a 7
Demasiado importante	De 5 a 5,99
Importante	De 4 a 4,99
Medianamente importante	De 3 a 3,99
Poco importante	De 2 a 2,99
Nada importante	De 1 a 1,99
Extremadamente sin importancia	De 0 a 0,99

Fuente: Elaboración propia.

Este estudio, hizo uso del baremo enunciado anteriormente, el cual fue diseñado por las investigadoras teniendo en cuenta lo indicado por Tapia (2007), con relación a los diferentes rangos según los puntos de las opciones de respuesta del cuestionario tipo Likert, en donde se ubicó el valor de la media obtenido; calificando de esta manera si los aspectos evaluados se encuentran con presencia muy alta, alta, moderada, baja y muy baja.

9.1. Análisis sociodemográfico

Inicialmente se lleva a cabo el análisis sociodemográfico de los voluntarios encuestados que busca establecer un perfil de aquellos que deciden vincularse a este tipo de actividades.

A partir de los resultados recopilados en la Tabla 7, se tiene que entre los encuestados el 75.5% tienen edades entre 19 y 26 años de edad, un 14.2% de 16 a 18 años y otro 10.4% más de 27 años. Luego, al indagar por el estado civil, el 90.6% son solteros, un 7.5% están en unión libre y el 1.9% son casados. Seguidamente, el 85.8% viven en estratos 1 y 2, un 13.2% en estrato 3 y un restante 0.9% en estrato 4.

Ahora, en relación a la ocupación frente al mercado laboral el 71.7% son solo estudiantes y un 24.5% estudian y trabajan, y entre los desempleados e independientes hay un 3.8% (1.9% cada uno). También, se pudo establecer que el 92.5% no tiene hijo y otro 7.5% tiene hijos. En referencia a las creencias religiosas, se tiene que el 58.5% es creyente no practicante, el 40.6% es creyente practicante y el restante 0.9% es ateo.

Tabla 7. Perfil Sociodemográfico

		Femenino	LGBTI	Masculino	Total
Edad	De 16 a 18 años	9,4%	0,0%	4,7%	14,2%
	De 19 a 26 años	38,7%	0,9%	35,8%	75,5%
	Más de 27 años	7,5%	0,0%	2,8%	10,4%
Estado civil	Casado	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
	Soltero	50,0%	0,9%	39,6%	90,6%
	Unión libre	3,8%	0,0%	3,8%	7,5%
Estrato socioeconómico	Estrato 1	23,6%	0,9%	19,8%	44,3%
	Estrato 2	23,6%	0,0%	17,9%	41,5%
	Estrato 3	7,5%	0,0%	5,7%	13,2%
	Estrato 4	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
Ocupación frente al mercado laboral	Desempleado	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
	Estudia y trabaja	17,0%	0,0%	7,5%	24,5%
	Estudiante	35,8%	0,9%	34,9%	71,7%
	Trabajador independiente	1,9%	0,0%	0,0%	1,9%
¿Tiene hijos?	No	49,1%	0,9%	42,5%	92,5%
	Si	6,6%	0,0%	0,9%	7,5%
Creencias religiosas	Ateo	0,9%	0,0%	0,0%	0,9%
	Creyente no practicante	27,4%	0,9%	30,2%	58,5%
	Creyente practicante	27,4%	0,0%	13,2%	40,6%

Fuente: Elaboración propia.

Cuando se observa la participación pro programa académico se tiene: 16% Ingeniería Civil, Ingeniería Ambiental y Negocios Internacionales con 8.5% cada uno, Contaduría Pública, Economía, Ingeniería Industrial, Licenciatura en Educación Infantil y Psicología, con un 7.5% cada uno, respectivamente. El 29.2 % restante se reparte entre: Derecho,

Administración Pública por Ciclos, Propedéuticos, Trabajo Social, Administración de Empresas, Administración Turística y Hotelera, Biología, Ingeniería de Sistemas, Ingeniería Mecánica y Licenciatura en Educación Física, Recreación y Deportes.

Tabla 8. Programa académico de los voluntarios

Programa académico	Ingeniería Civil	5,7%	0,0%	10,4%	16,0%
	Ingeniería Ambiental	2,8%	0,0%	5,7%	8,5%
	Negocios Internacionales	6,6%	0,0%	1,9%	8,5%
	Contaduría Pública	2,8%	0,0%	4,7%	7,5%
	Economía	4,7%	0,0%	2,8%	7,5%
	Ingeniería Industrial	3,8%	0,0%	3,8%	7,5%
	Licenciatura en Educación Infantil	7,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Psicología	6,6%	0,0%	0,9%	7,5%
	Derecho	1,9%	0,9%	2,8%	5,7%
	Administración Pública por Ciclos	0,9%	0,0%	3,8%	4,7%
	Propedéuticos				
	Trabajo Social	4,7%	0,0%	0,0%	4,7%
	Administración de Empresas	1,9%	0,0%	0,9%	2,8%
	Administración Turística y				
	Hotelera	2,8%	0,0%	0,0%	2,8%
	Biología	0,9%	0,0%	1,9%	2,8%
	Ingeniería de Sistemas	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
	Ingeniería Mecánica	0,9%	0,0%	0,9%	1,9%
	Lic. en Ed. Física, Recreación y				
	Deportes	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%

Fuente: Elaboración propia.

Al observar el semestre donde ingresan al alguna actividad de voluntariado los estudiantes se puede establecer que el 16.4% ingresa en cuarto semestre, el 16% en sexto semestre, en el quinto el 15.4% y en el tercero 11.7%. Con esto, se puede decir que casi el 60% ingresa entre tercero y sexto semestre. Inmediatamente, en referencia al semestre que cursan, el 19.9% está en sexto semestre, un 18.9% en décimo y el 14.2% en noveno semestre (Gráfico 1).

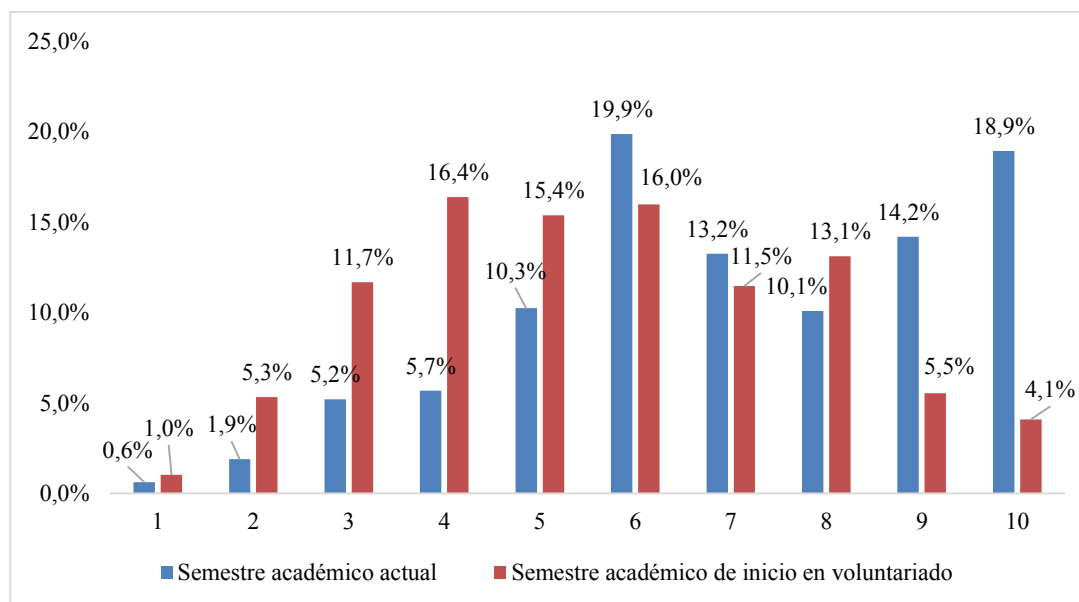


Gráfico 1. Este gráfico muestra el semestre Académico de los voluntarios teniendo en cuenta el semestre actual y el semestre en el que iniciaron su voluntariado.

Seguidamente, al indagar por los programas del voluntariado con el que más se identifican, se tiene el 40.6% en proyectos en comunidades vulnerables, 16% concientización en cultura ciudadana, 14.2% en temas relacionados con la Justicia, reparación y defensa de los Derechos Humanos, 12.3% en investigación el resto se reparte entre Alfabetización, Ayuda humanitaria y gestión de desastres y Promoción en salud.

Después, al preguntar por medio por el que conoció el programa de voluntariado, el 30.2% se enteró por la página web de la institución, el 19.8% por recomendación de un amigo o conocido, el 12.3% por socialización en la universidad, un 7.5% por redes sociales y el restante son combinaciones de las anteriores.

Luego, el 61.3% tiene de 6 a 11 meses de vinculación al voluntariado, un 34.9% entre 1 y 2 años y el restante 3.8% más de 2 años. De igual forma, cuando se les preguntó por si ¿Han sido previamente voluntario?, el 82.1% manifiesta que Si y el 17.9% que No. También, si ¿Realizan otras actividades de voluntariado?, el 90.6% dice que No y el 9.4% dice que Sí.

Y, en torno a la dedicación horaria al voluntariado, el 42.5% está entre 2 y 3 horas, el 28.3% entre 1 y 2 horas, un 24.5% entre 3 y 4 horas y más de 4 horas por semana el 4.7%

Tabla 9. Componentes voluntariado

Componente	Categoría	Frecuencia Relativa
Programas del voluntariado con que más te identificas	Alfabetización	4,7%
	Ayuda humanitaria y gestión de desastres	7,5%
	Concientización en cultura ciudadana	16,0%
	Investigación	12,3%
	Justicia, reparación y defensa de los Derechos Humanos	14,2%
	Promoción en salud	4,7%
	Proyectos en comunidades vulnerables	40,6%
Medio por el que conoció el programa de voluntariado	Página web de la institución	30,2%
	Página web de la institución, Redes Sociales	10,4%
	Página web de la institución, Socialización en la universidad	5,7%
	Por recomendación de un amigo o conocido	19,8%
	Por recomendación de un amigo o conocido, Página web de la institución	5,7%
	Otra forma	8,5%
	Redes Sociales	7,5%
	Socialización en la universidad	12,3%
Tiempo de ser voluntario (a)	De 6 a 11 meses	61,3%
	Entre 1 y 2 años	34,9%
	Más de 2 años	3,8%
¿Has sido previamente voluntario?	SI	17,9%
	NO	82,1%
¿Realizas otras actividades de voluntariado?	No	90,6%
	Sí	9,4%
Dedicación horaria al voluntariado	Entre 1 a 2 horas por semana	28,3%
	Entre 2 a 3 horas por semana	42,5%
	Entre 3 a 4 horas por semana	24,5%
	Más de 4 horas por semana	4,7%
Fuente: elaboración propia.		

9.2. Factores Motivacionales del Voluntariado Universitario

El primer paso en la definición de los requerimientos de la información fue la puntualización de la información secundaria, a partir de la definición de motivación que se realiza en la tabla 8 de este documento, enmarcando en seis dimensiones: Valores, comprensión, mejora, carrera, social y protección.

La escala de Likert es un método de escala bipolar que mide tanto el grado positivo como negativo de cada enunciado; se centra en el concepto que tiene un individuo, cuando se le pide que valore un concepto en términos de un conjunto organizado de ítems, llamados también sentencias, juicios o reactivos, relativos a la variable que se quiere medir. El autor ha construido los componentes que definen la motivación del Voluntario, basándose en las dimensiones del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998), dimensiones que aparecen a lo largo de las diferentes teorías de motivación descritas en los numerales.

9.2.1. Dimensión Protección

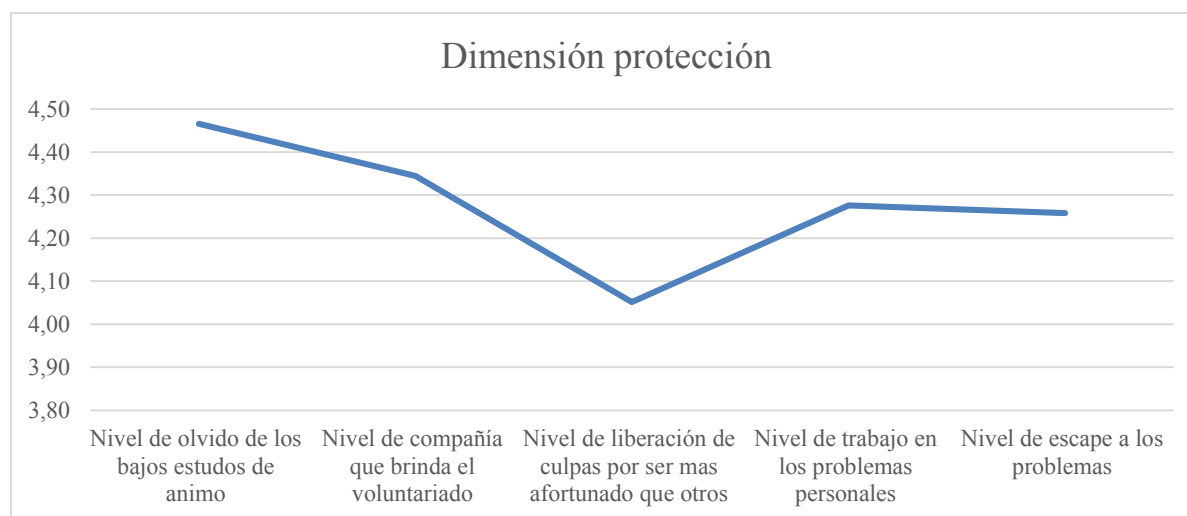


Gráfico 2. Este gráfico muestra el semestre el comportamiento de la dimensión protección a través del cálculo estadístico de la media aritmética calculado a partir de los resultados de la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998).

Se puede evidenciar que el indicador que tiene mayor peso es el asociado con los bajos estados de ánimo evidenciando un 4.57 de media aritmética interpretado como importante. Es evidente además que para los voluntarios no es motivante liberar las culpas por ser más afortunados que otros ubicándose con una media de 3.91 interpretado como medianamente importante.

Con relación a la dimensión de protección se puede afirmar que los voluntarios se motivan a ser voluntarios porque el ser voluntario les ayuda a olvidar los bajos estados de ánimo. De esta dimensión se puede afirmar que los voluntarios se motivan a realizar actividades de voluntariado, porque sienten que estas actividades los ayudan y les brinda apoyo, ya que les permite sentirse menos solos y esto les mejora el estado de ánimo. Además, no ven en el voluntariado un escape a sus problemas, sino que ven en éste una oportunidad de mejorarlos o resolverlos.

Los resultados arrojados en esta dimensión se relacionan directamente con lo dicho por Gonzales, Leiva, Sepúlveda y Vega (2004) quienes afirman que el voluntario centra su motivación en la protección del ego de los aspectos negativos de ellos mismos, por lo que el este factor motivacional reduce aquellos sentimientos de culpabilidad que muchas personas sienten por ser más afortunado que otras personas y además permite que el ser humano se proteja de sus problemas personales.

Este resultado corrobora la hipótesis 2 que plantea que la protección de los problemas personales es un factor motivacional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario. De esto entonces también se puede inferir que los voluntarios se motivan a participar del voluntariado porque les permite trabajar en sus problemas personales y que además sienten que de una u otra manera al desarrollar estas actividades pueden sentirse

acompañados y por ende mejoran su estado de ánimo, viendo el voluntariado una oportunidad de mejora o resolución de sus propios inconvenientes.

9.2.2. Dimensión Valores

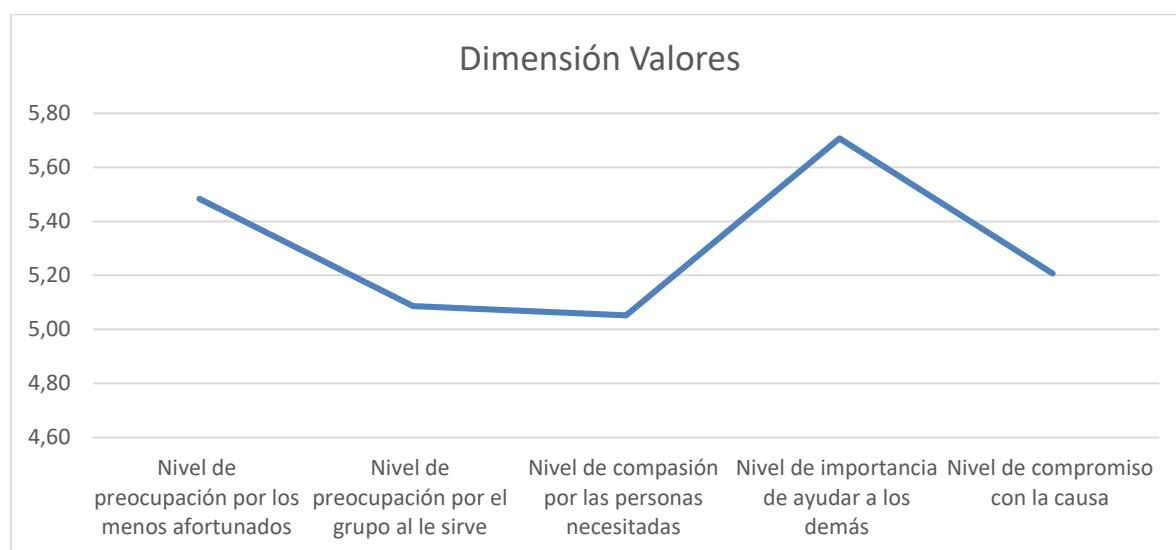


Gráfico 3. Este gráfico muestra el comportamiento de la dimensión valores a través del cálculo estadístico de la media aritmética calculado a partir de los resultados de la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998).

Las afirmaciones que obtuvo un mayor peso en esta dimensión fueron el nivel de importancia de ayudar a los demás con una media aritmética de 5,96 interpretada como demasiado importante y el nivel de compasión de las personas menos necesitadas con un valor de 5,39.

Con relación a la dimensión de valores se puede afirmar que los voluntarios se motivan a ser voluntarios porque se preocupan por las personas menos afortunadas, sienten compasión hacia los demás, reconocen que ayudar a otras personas es importante y saben que pueden aportar su trabajo a una causa que es importante para ellos.

De igual manera, esta dimensión en su totalidad tiene un comportamiento que

permite interpretar como demasiado importante la participación de los voluntarios en actividades relacionadas con el apoyo y ayuda a los demás. Se válida la tercera hipótesis ya que los valores son un factor motivacional demasiado importante de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario.

Al respecto González y otros (2004) afirman que esta es una función que consiste en brindar oportunidades a los voluntarios de expresar valores relacionados con asuntos altruistas y humanitarios. La principal característica de los voluntarios es que los demás son lo más importante para ellos y además según los autores esta función motivacional predice la permanencia de los individuos en esta actividad.

Seguidamente Chacón y Dávila (2001) también coinciden con los resultados obtenidos en esta dimensión y permiten validar la hipótesis al afirmar que “El deseo de ayudar a otros ha sido encontrado repetidamente como característica central de los voluntarios”. Adicionalmente, se corrobora también afirmando que:

Los voluntarios se motivan a ser voluntarios porque se preocupan por las personas menos afortunadas, sienten compasión hacia los demás, reconocen que ayudar a otras personas es importante y saben que pueden aportar su trabajo a una causa que es importante para ellos (García, 2012, p. 59).

Por otra parte, para Pérez, García y Sepúlveda (2012) también sustentan y validan los resultados de esta dimensión afirmando que los altruistas hacen referencia a la expresión de aquellos valores personales, asociados ayudar a los más necesitados.

9.2.3. Dimensión Carrera

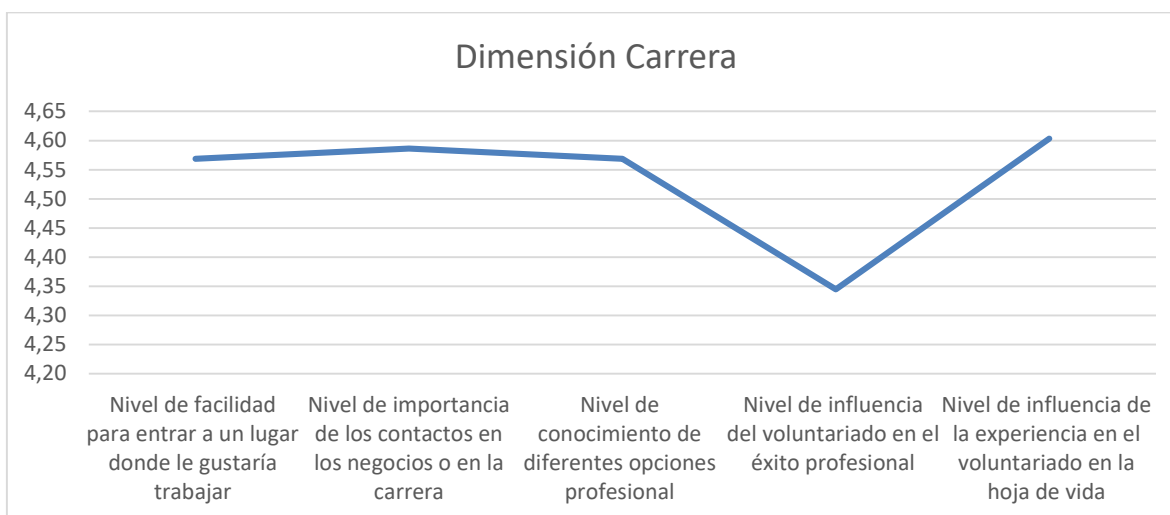


Gráfico 4. Este gráfico muestra el comportamiento de la dimensión carrera a través del cálculo estadístico de la media aritmética calculado a partir de los resultados de la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998).

Se puede afirmar que el indicador que tiene mayor peso para esta dimensión es el relacionado con la importancia de los contactos en los negocios o en la carrera con una media aritmética de 4.94 y el nivel de conocimiento de diferentes opciones profesionales con un valor de 4,69.

Con relación a la dimensión de carrera se puede afirmar que los voluntarios se motivan a ser voluntarios porque a través de las actividades que desarrollan pueden explorar diferentes opciones de carrera, además estas actividades se verán bien en sus hojas de vida y los ayudará a tener éxito en la profesión que ejercen.

La hipótesis 4 se valida debido a que para los voluntarios el desarrollo profesional es un factor motivacional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario. De esta dimensión se puede afirmar que el desarrollo profesional a través de las experiencias relacionadas con el voluntariado es un factor motivacional asociado a la participación en el voluntariado universitario. De igual manera, esta variable permite ubicar

al Voluntario en Universitario en la Dimensión Egoísta de Frisch y Gerrard (1981), en la Dimensión Material del modelo Caldwell y Andereck (1994) y en la Experiencia gratificante de Cnaan y Goldberg-Glen (1991).

Los resultados están estrechamente relacionados con lo afirmado por Gonzales y otros (2004) quienes manifiestan que los voluntarios se interesan en participar del voluntariado motivados por los beneficios que esto puede tener frente a sus carreras, los cuales fácilmente se puede obtener a través de las actividades propuestas en los voluntariados.

García (2012) también argumenta que los voluntarios se motivan a ser voluntarios porque a través de las diversas actividades que desarrollan pueden explorar diferentes opciones de carrera profesional, además estas actividades serán bien vistas en sus hojas de vida y le ayudará en gran medida a tener éxito en las profesiones que ejercen o ejercerán a futuro. Pérez y otros (2012) mencionan que en varios casos los voluntarios perciben su actividad como un medio efectivo para prepararse hacia el desarrollo de una carrera profesional o además puede ser un método para desarrollar algunas capacidades o competencias necesarias para ejercer una profesión.

9.2.4. Dimensión Social

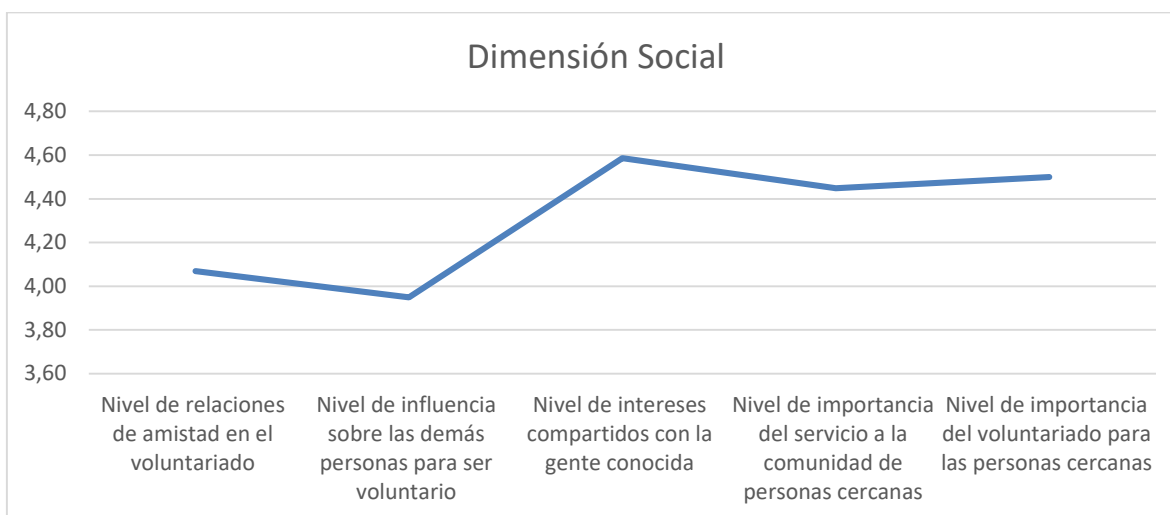


Gráfico 5. Este gráfico muestra el comportamiento de la dimensión carrera a través del cálculo estadístico de la media aritmética calculado a partir de los resultados de la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998).

La afirmación que obtuvo un mayor peso en esta dimensión fue la asociada a la importancia que tiene el voluntariado para las personas cercanas con una media de 4,58 interpretada como importante. Sin embargo, es notable que para los voluntarios es medianamente importante las relaciones de amistad que puedan surgir en el voluntariado con una media de 3,99 y el nivel de influencia que puedan tener sobre las demás personas para que sean voluntarios con una media de 3,82.

Con relación a la dimensión social se puede afirmar que los voluntarios se motivan porque la gente que conocen comparte un interés en el servicio comunitario, dan un gran valor al servicio a la comunidad y lo consideran una actividad importante. Con esta dimensión se valida la hipótesis 5 en donde las relaciones interpersonales son un factor motivacional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario. Esto demuestra que los Voluntarios se motivan porque las personas que conocen comparten un

interés en el servicio comunitario, dan un gran valor al servicio a la comunidad y lo consideran una actividad importante, lo que coincide con la Dimensión Egoísta de Frisch y Gerrard (1981), la Dimensión Material del modelo Caldwell y Andereck (1994), y en la Experiencia Gratificante de Cnaan y Goldberg-Glen (1991).

Gonzalez y otros (2004) confirman dentro de las actividades que influyen en el inicio y la permanencia de las personas en actividades es el apoyo social:

Entendido como una forma de acercarse a nuevas personas y amigos, ampliando de ésta manera las redes de apoyo social lo que estimularía la permanencia en el servicio de voluntariado con el fin de mantener intactas estas redes. Las personas que presentan bajo apoyo social pueden involucrarse en actividades de voluntariado como una forma de adquirirlo y aquellos que poseen un mayor apoyo social podrían hacerlo buscando un refugio para sus tensiones y un aumento del apoyo (González, 2004, p. 28).

Respecto a las relaciones sociales que se validan con este indicador Chacón y Dávila (2001) afirman que esta “función implica motivaciones concernientes a relaciones con otros, es decir, el voluntariado puede ofrecer oportunidades para ajustarse a los requerimientos de un determinado grupo social (p. 140)”.

García (2012) también argumenta que con relación a la dimensión social se puede afirmar que “los voluntarios se motivan porque la gente que conocen comparte un interés en el servicio comunitario, dan un gran valor al servicio a la comunidad y lo consideran una actividad importante (p. 60)”.

9.2.5. Dimensión Comprensión

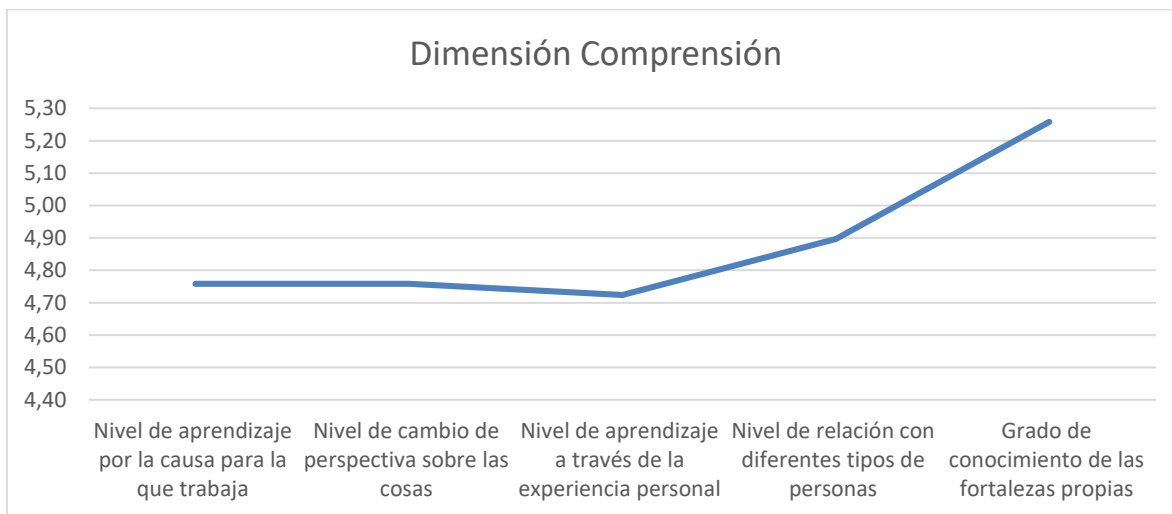


Gráfico 6. Este gráfico muestra el comportamiento de la dimensión comprensión a través del cálculo estadístico de la media aritmética calculado a partir de los resultados de la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998).

El indicador que tiene mayor importancia es el nivel de relación que puede tener un voluntario con diferentes tipos de personas con una media aritmética de 5,05 y el grado de conocimiento de sus fortalezas propias con una media aritmética de 5,21.

Con relación a la dimensión comprensión se puede afirmar que los voluntarios se motivan porque a través de las actividades que desarrollan obtienen una nueva perspectiva de las cosas, ven las situaciones de otra forma y aprenden a tratar con una variedad de personas.

Respecto a la hipótesis 6, se valida a través de esta dimensión con el indicador que permite medir sus propias fortalezas. Interpretando que los voluntarios universitarios se vinculan a estas actividades debido las habilidades o conocimientos adquiridos son factores motivacionales de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario. y se enmarcan en la dimensión egoísta que proponte Frish y Gerrad

(1981), en la Material de Caldwell y Andereck (1994) y en la Experiencia gratificante de Cnaan y Goldber (1991), lo cual les permite adquirir nuevas habilidades o conocimientos es un factor motivacional asociado a la participación en el voluntariado universitario.

Al respecto Gonzalez y otros (2004) manifiestan que esta es una función potencialmente manifestada en el voluntariado y permite nuevas experiencias de aprendizaje, al mismo tiempo que da la oportunidad de ejercitar el conocimiento, la experiencia y las habilidades que pueden ser útiles en la vida cotidiana o en el futuro. Por su parte García (2012) sustenta que se puede afirmar que los voluntarios se “motivan porque a través de las actividades que desarrollan obtienen una nueva perspectiva de las cosas, ven las situaciones de otra forma y aprenden a tratar con una variedad de personas (p. 60)”.

9.2.6. Dimensión Mejora

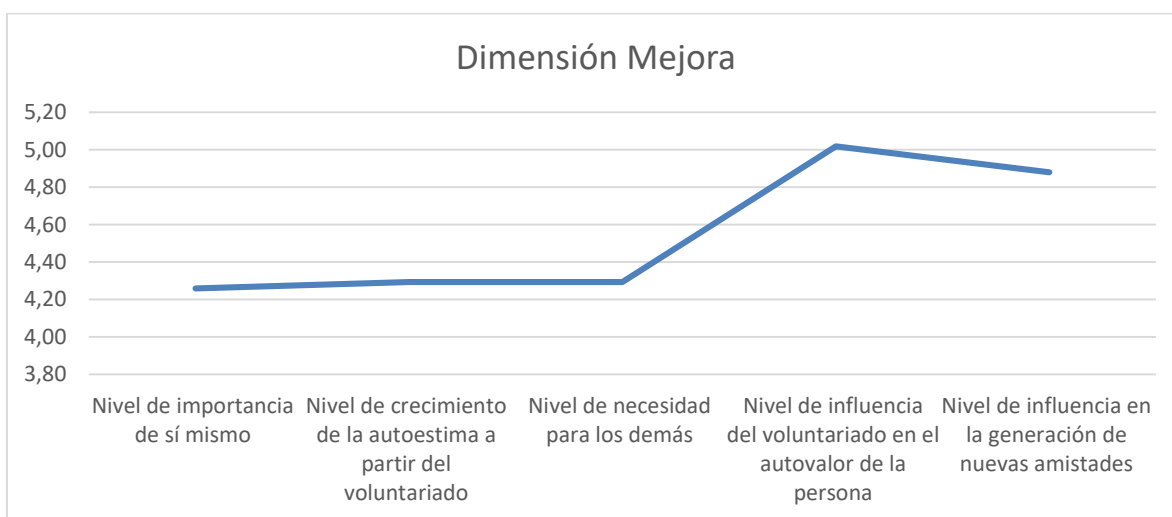


Gráfico 7. Este gráfico muestra el comportamiento de la dimensión comprensión a través del cálculo estadístico de la media aritmética calculado a partir de los resultados de la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998).

Con el fin de medir esta dimensión, se evidencia que el voluntariado tiene un nivel de influencia en el auto valor de la persona y en la generación de nuevas amistades de acuerdo a la media de 5,21 y 5,08 respectivamente. Se válida la hipótesis 7 debido a que el desarrollo y crecimiento psicológico es un factor motivacional asociado a la participación en el voluntariado universitario. Con relación a la dimensión de mejora se puede afirmar que para los voluntarios el voluntariado los hace sentir que son personas necesarias y útiles para la sociedad.

Para González y otros (2004) esta función deriva de los indicadores que fortalecen la autoestima y especialmente los factores protectores de este. Al respecto estos autores afirman que diversas investigaciones del voluntariado han encontrado evidencias de que hay personas que realizan el trabajo de voluntariado por razones de desarrollo personal (Anderson y Moore, 1978) (citados por Clary et al. 1998) o para obtener satisfacciones de crecimiento personal (Jennet, 1982) (citado por Clary et al. 1998). Asimismo, Chacón y Dávila (2001, p. 141) coincide con la validez de la hipótesis y los resultados adquiridos puesta esta función hace referencia a las funciones centradas en proteger el ego de aspectos negativos.

Finalmente, con respecto a la dimensión mejora García (2012) coincide con los resultados al afirmar que para los voluntarios el voluntariado los hace sentir que son personas necesarias y útiles para la sociedad.

Con respecto a la variable de la presente investigación los resultados en función de los factores motivacionales del voluntariado universitario se pueden afirmar que de acuerdo con el gráfico 8.

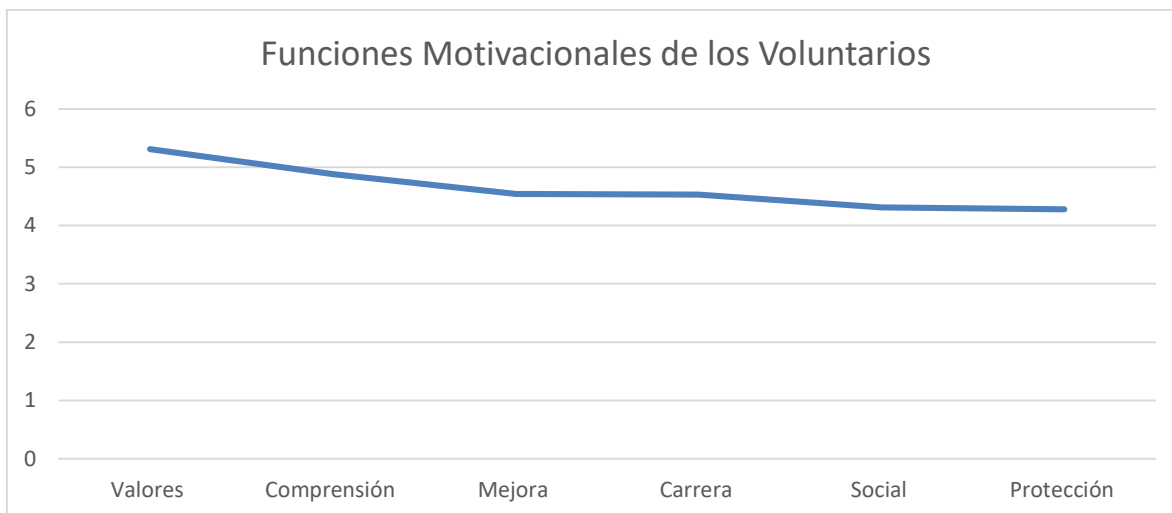


Gráfico 8. Este gráfico muestra el comportamiento las seis funciones motivacionales de los voluntarios a través del cálculo estadístico de la media aritmética calculado a partir de los resultados de la aplicación del Inventario de Funciones del Voluntariado de Clary, et al. (1998).

Este grafico permite ver que la función que más cobra importancia y por ende es el principal elemento motivador son los Valores por lo que se infiere que los valores son un incentivo para que este exprese su altruismo y preocupación por los demás a través de este trabajo, seguidamente se ubica la dimensión comprensión que permite ver que algunos voluntarios esperan recibir beneficios a cambio relacionados con el aprendizaje y la vida a través de su servicio voluntario. Asimismo, mejora también es una dimensión importante porque se ha evidenciado que muchos son voluntarios por razones de tipo personal. Inmediatamente se ubica la dimensión carrera haciendo alusión a la importancia de beneficios que los voluntariados traen al desarrollo profesional y al mismo tiempo la variable social que permite ver el sentido humanista de voluntario y finalmente, pero no menos importante la variable protección que se encarga entonces de salvaguardar los deseos de inferioridad de los voluntarios.

10. Conclusiones

En primer lugar y partiendo de las definiciones se puede concluir que un Voluntario es toda persona que, de modo continuo, desinteresado y responsable, dedica parte de su tiempo a actividades en beneficio de la comunidad, organizadas desde un proyecto, desarrollado por una entidad determinada; por lo tanto, un voluntario es muy importante para la comunidad ya que brinda su trabajo sin esperar nada a cambio.

En este orden de ideas, se concluye también que la motivación es entendida como los motivos, objetivos, planes y metas que impulsa a la gente para iniciar, dirigir y sostener acciones; en concordancia con esto, la motivación de los voluntarios es un proceso que los impulsa a participar en determinadas actividades, buscando siempre el beneficio de la comunidad. Por esto se requiere conocer los motivos u objetivos de los voluntarios, con el fin de mantenerlos motivados para participar en actividades de voluntariado.

Con el fin de conocer el perfil del voluntariado universitario de acuerdo a las características sociodemográficas presentes de los estudiantes que participan., se puede concluir que se presentan muy poca rotación, permanecen de forma continua y estable desarrollando actividades de voluntariado, lo cual es favorable ya que representa un valor en términos de memoria institucional y acumulación de experiencias. En cuanto al género, las mujeres son más tendientes a desarrollar actividades de voluntariado que los hombres. Al tener en cuenta la edad, nos podemos dar cuenta que los jóvenes se dedican muy poco a las actividades de voluntariado, por lo general las personas que se dedican a este tipo de actividades son adultos y con muchos años de experiencia.

El Inventario de Funciones del Voluntariado utilizado para identificar los factores que influyen en la motivación de los voluntarios, es un modelo valido y fiable; los seis

componentes que se extrajeron del Análisis de Componentes Principales son compatibles con las dimensiones de este modelo.

Relacionado a identificar los elementos asociados a la protección de los problemas personales de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario, asociado a la dimensión protección se puede concluir que los voluntarios se motivan a ser voluntarios porque les ayuda a trabajar los problemas personales, además los voluntarios se motivan a realizar actividades de voluntariado, porque sienten que estas actividades los ayudan y les brinda apoyo, ya que les permite sentirse menos solos y esto les mejora el estado de ánimo. También se puede afirmar que no ven en el voluntariado un escape a sus problemas, sino que ven en éste una oportunidad de mejorarlos o resolverlos.

Partiendo de la necesidad de describir los valores de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario, se puede concluir que los voluntarios se motivan porque se preocupan por las personas menos afortunadas, sienten compasión hacia los demás, reconocen que ayudar a otras personas es importante y saben que pueden aportar su trabajo a una causa que es importante para ellos.

El desarrollo de valores como el humanitarismo es un factor motivador de los Voluntarios Universitarios, porque como voluntarios se preocupan por los menos afortunados y son conscientes de que pueden aportar su trabajo a una causa que es relevante para ellos; por lo cual es indispensable brindar oportunidades a los voluntarios para que puedan ayudar a las personas más necesitadas.

Para detallar la importancia del desarrollo profesional de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario se puede concluir que los voluntarios se motivan porque a través de las actividades que desarrollan pueden explorar diferentes opciones de carrera, además estas actividades se verán bien en sus hojas de vida y los ayudará a tener

éxito en la profesión que ejercen.

La posibilidad de adquirir experiencia profesional es un factor motivador de los Voluntarios Universitarios porque las actividades que desarrollan les permitirá explorar diferentes opciones de carrera y los ayudará a tener éxito en la profesión que ejercen. En consecuencia, es necesario contribuir al desarrollo profesional de los voluntarios, brindándoles oportunidad de identificar o desarrollar sus carreras.

Con el objetivo de caracterizar las relaciones interpersonales desarrolladas por los estudiantes que participan en el voluntariado universitario, asociada a la dimensión social se evidencia que los voluntarios se motivan porque la gente que conocen comparte un interés en el servicio comunitario, dan un gran valor al servicio a la comunidad y lo consideran una actividad importante.

El fortalecimiento de las relaciones sociales es un factor motivador de los Voluntarios Universitarios principalmente porque están rodeados de gente que quieren algún día llegar a ser voluntarios; por lo cual es indispensable definir estrategias para atraer a la gente que rodea a los voluntarios e involucrarlos en la ejecución de actividades de voluntariado.

También en aras de determinar las habilidades o conocimientos adquiridos por los estudiantes que participan en el voluntariado universitario se concluye que los voluntarios se motivan porque a través de las actividades que desarrollan obtienen una nueva perspectiva de las cosas, ven las situaciones de otra forma y aprenden a tratar con una variedad de personas. Con el objetivo de precisar los elementos de crecimiento y desarrollo psicológico de los estudiantes que participan en el voluntariado universitario, se concluye, que para los voluntarios el voluntariado los hace sentir que son personas necesarias y útiles para la sociedad.

Finalmente, uno de los aportes de este trabajo es la identificación de los factores que

más influyen en la motivación de los voluntarios, que deberían ser tenidos en cuenta para fortalecer procesos como atracción, desarrollo y mantenimiento de los servicios voluntarios. En este sentido, la motivación de los voluntarios está principalmente relacionada con cuatro dimensiones: Valores, Carrera, Social y Comprensión.

La oportunidad de adquirir nuevos conocimientos es un factor motivador de los Voluntarios Universitarios, porque a través de las actividades que desarrollan pueden llegar a explorar sus fortalezas; por lo tanto, es importante ofrecer a los voluntarios la oportunidad de fortalecer sus conocimientos a través de actividades de voluntariado.

Los resultados de este trabajo sugieren que la dimensión más importante para los voluntarios son los valores, lo cual es coherente con la aplicación que realizaron Fletcher and Major (2004), del IFV a estudiantes de Medicina en estados Unidos, en la cual el hallazgo fundamental del estudio fue que tanto los hombres como las mujeres calificaron los valores y la comprensión como relativamente importantes.

Por otra parte, en Estados Unidos, Busser y Carruthers (2010) realizaron un estudio donde se empleó el Inventario de funciones de Voluntariado para comprender las motivaciones de los entrenadores de grupos deportivos juveniles. Los resultados son concordantes con este trabajo ya que los valores fue la función más importante para los entrenadores deportivos; pues quieren marcar una diferencia positiva en las vidas de sus jugadores. Además, quieren inculcar valores positivos en sus jugadores.

Los resultados de este trabajo también están relacionados con la aplicación de Clary et al. (1998) a los voluntarios en un hospital local, para los cuales la dimensión más importante era la de valores, seguida de la mejora. Por último, concluimos que este trabajo además de validar el Inventario de Funciones del Voluntariado, presenta resultados semejantes a los hallados con otras investigaciones que aplicaron el mismo modelo.

Referencias

- Aguirre, D. (2014). El voluntariado universitario y Responsabilidad social corporativa. *Udep*, (2013), 1–9. Retrieved from <http://udep.edu.pe/hoy/2014/el-voluntariado-universitario-y-responsabilidad-social-corporativa/>
- Arias, S. (2008). *Voluntariado Universitario. Guía para su gestión en las universidades madrileñas*. Retrieved from <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM007192.pdf>
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la investigación* (Pearson). Retrieved from <http://www.sidalc.net/cgi-bin/wxis.exe/?IsisScript=zamocat.xis&method=post&formato=2&cantidad=1&expresion=mfn=027873>
- Bojórquez, L. (2017). Análisis de las motivaciones del voluntario en Oaxaca. *Poiésis*, 1(33), 27. <https://doi.org/10.21501/16920945.2494>
- Bombarolo, F., & Fernández, J. J. (2002). Historia, sentidos e impacto del voluntariado en Argentina. *La Sociedad Civil En Linea*, 1–67.
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Mol, A. L. R., & Paiva, J. de A. (2015). Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira. *Revista de Administração*, 50(4), 523–540. <https://doi.org/10.5700/rausp1217>
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: A systematic review. *Psicothema*, 29(3), 306–316. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Chacón, F., Menard, M., Sanz, M., & Vecina, M. L. (1997). Factores psicosociales que influyen en el voluntariado : un estudio piloto Psychosocial factors that influence volunteer work : a pilot study. *Intervención Psicosocial*, 6(1), 1–13.
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. L. (2010). Motivos del Voluntariado: Categorización de las Motivaciones de los Voluntarios Mediante Pregunta Abierta. *Psychosocial Intervention*, 19(3), 213–222. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a2>
- Chacón, F., & Vecina, M. L. (1999). Motivaciones y burnout en el voluntariado1 Motivation and burnout in volunteerism. *Copmadrid.Org*, 8(1996), 31–42. Retrieved from <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/47560.pdf>
- Clary, E. G., & Miller, J. (1986). Socialization y situational influences on sustained altruism. *Child*

- Development*, 57, 1358–1369.
- Clary, E., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention. Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit. Nonprofit Management & Leadership*, 2(4), 333–350. <https://doi.org/10.1002/nml.4130020403>
- Clary, G., & Snyder, M. (1998). The Functional Approach to Volunteers' Motivations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. Retrieved from oregonmentors.org/.../Volunteer Function Inventory scale _Clary et al_.pdf
- Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269–284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>
- Cnaan, R., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). *Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations*. 25, 364–383.
- Congreso de la Republica de Colombia. *Ley 720 de 2001- por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos.* , (2001).
- DAN SOCIAL. (2017). IMPACTO DEL VOLUNTARIADO EN COLOMBIA: Recorrido histórico y medición de su incidencia en el Producto Interno Bruto del país. *Www.Orgsolidarias.Gov.Co*, (ISBN 958), 1–128. Retrieved from <https://www.orgsolidarias.gov.co/sites/default/files/archivos/Impacto del voluntariado en Colombia.pdf>
- Dávila, M. C., & Chacón, F. (2005). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado al voluntariado español. *Iberpsicología*, 10(1). Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/28083155>
- Dávila, M., & Chacón, F. (2004). Factores psicosociales y tipo de voluntariado. *Psicothema*, 16(4), 639–645. Retrieved from <http://www.psicothema.com/pdf/3044.pdf>
- Dávila, Maria. (2002). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. Universidad complutense de Madrid.
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE. (2018). *Informe de Gestión del Sector Estadístico*. Bogota, Colombia.
- Frisch, M. , & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers.

American Journal of Community Psychology, 567–579.

Fundación Abrinq. (1996). *Voluntarios: Programa de estímulo ao trábalo voluntario no Brasil. São Paulo.*

Gaete Quezada, R. (2015). El voluntariado Universitario como ámbito de aprendizaje servicio y emprendimiento social: Un estudio de caso. *Ultima Década*, 23(43), 235–260. <https://doi.org/10.4067/s0718-22362015000200009>

Galán, E. ., & Cabrera, P. (2002). Características personales y madurez del voluntariado. *Revista de Psicodidáctica*, 14, 59–70.

Graciela, T. (2012). Las relaciones universidad-comunidad : un espacio de reconfiguración de lo público. *Polis Revista Latinoamericana*, 32, 1–10. Retrieved from <https://journals.openedition.org/polis/6691>

Guijo Blanco, V., Alonso Alcalde, N., Alonso Alcalde, N., & Carcedo Gonzalez, R. J. (2010). Motivación prosocial en el alumnado niversitario. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3(1), 47–55.

Katz, A. . (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163–204.

Kliksberg, B. (2006). El Voluntariado En Latinoamérica, Siete Tesis Para La Discusión. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, II(3), 9–16. Retrieved from www.unbosque.edu.co

Latting, J. . (1990). Motivational differences between black and white volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 19, 131–136.

Lester, J., Kroniek, B., & Mark, B. (2012). A University Joins the Community. *The Phi Delta Kappan*, 93.

Licandro Goldaracena, O. D., & Yapor, S. (2019). Estudio Estudio de las motivaciones de los voluntarios corporativos mediante pregunta abierta. *Estudios Gerenciales*, 35(150), 70–80. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.150.3159>

Linha, I. (2009). Una perspectiva estratégica del voluntariado universitario en la región Latinoamericana. *Fondo Fiduciario España- PNUD*.

Lopez, E. (2009). Claves para la gestión del Voluntariado en las entidades no Lucrativas. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*.

Maslow, A. (1963). *Motivación y personalidad* (Ediciones). Barcelona.

Meier, S., & Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself? *Economica*, 75(297), 39–59.

<https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00597.x>

- Muñoz, I., & Sáenz, M. (2017). *El Voluntariado como puente de transformación social - Gerencia Social y Desarrollo* (Universida). Medellin.
- Naciones Unidas. (2002). *Resolución 57/106 Seguimiento del Año Internacional de los Voluntarios* (pp. 5–7). pp. 5–7. Retrieved from <https://www.unv.org/es/nuestras-campañas/año-internacional-de-los-voluntarios-10º-aniversario>
- Navarro, C. (2014). *VOLUNTARIADO DE ACCIÓN SOCIAL EN EL ÁMBITO DE LA EXCLUSIÓN SOCIAL*.
- Newnam, S., Newton, C., & McGregor - Lowdes, M. (2009). *Predicting the safety performance of volunteers : Does motivation for volunteering influence driving behavior*. 47(8), 1090–1096. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S092575350800221X?via%3Dihub#aep-abstract-id6>
- Okun, M. ., Barr, A., & Herzog, A. . (1998). Motivations to volunteer by older adults: A test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13, 608–621.
- Omoto, A. M. (1995). Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. *Journal of Personality & Social Psychology*, 68(4), 671–686. Retrieved from <http://proxy.seattleu.edu:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9504261462>
- Ortiz, A. Y. (2019). Experiencias de vinculación social universitaria: motivaciones para la participación estudiantil. *Revista Exitus*, 9(1), 93. <https://doi.org/10.24065/2237-9460.2019v9n1id717>
- Plataforma de voluntariado español. *Código Ético de Organizaciones de Voluntariado*. , (2000).
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo PNUD. (2015). El voluntariado y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Programa de Voluntarios de las Naciones Unidas (VNU). (2011). *Informe sobre el estado del voluntariado en el mundo*. New York.
- Rodríguez, J., & Gutiérrez, V. (2010). *Voluntariado y responsabilidad social en jóvenes estudiantes de educación superior de la provincia de Concepción , Chile* *Voluntarism and Social Responsibility in Young Students of Higher Education in the Province of Concepción*

, Chile. 137–152.

Salazar, V. (2014). *El Voluntariado Universitario: propuesta para la gestión del entorno ético de las universidades*. 164. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.co/48046/>

Smith, J. (1999). *Volunteering and Social Development: A background paper for discussion at and expert group meeting*. New York.

Smith, M., Bruner, J., & White, R. (1956). Opinions and personality. *John Wiley*.

Soler Javaloy, P. (2007). *Factores psicosociales explicativos del voluntariado universitario*. Retrieved from <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/7756>

Tavazza, L. (1995). *El nuevo rol del voluntariado social* (Lumen). Madrid.

Thomson, A. y Toro, L. (1999). El voluntariado social en América Latina. Tendencias, influencias, espacios y lecciones aprendidas. *Revista Sociedad Civil*, vol.III, n(Icd), 1–2.

Universidad de La Guajira. (2018). *PLAN DE DESARROLLO 2018 - 2021 HACIA LA CONSOLIDACIÓN DE LA CALIDAD*. Riohacha.

Vallaes, F. (2008). ¿ Qué es la responsabilidad social universitaria? *Pontificia Universidad Católica Del Perú*, 1–18. Retrieved from <http://creasfile.uahurtado.cl/RSU.pdf>

Valor-segura, I., & Rodríguez-bailón, R. (2011). *Motives, commitment and volunteering experience among Spanish university students*. 27, 147–154. Retrieved from <http://revistas.um.es/analesps>

Vecina, M. L., & Chacón, F. (2005). Positive emotions in volunteerism. *Spanish Journal of Psychology*, 8(1), 30–35. <https://doi.org/10.1017/S1138741600004935>

Volonteurop. (2000). *Carta Europea “Volonteurop” para los voluntarios*.

Bibliografía

Adams, J. (1965) Inequity in Social Exchange, in *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol 2, Academic Press.

Abcd1234

Anderson, J. C, & Moore, L. (1978). The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 51-60.

Audes-Egg E. Técnicas de investigación social. Madrid: Lumen; 1995.

Blanco, Neligia (2000). Instrumentos de Recolección de Datos Primarios. Dirección de Cultura. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Busser, J., Carruthers, C. (2010). Youth sport volunteer coach motivation. *Managing Leisure* 15,

128-139

- Caldwell, L. y Andereck K. (1994). Motives for initiating and continuing membership in a recreation related voluntary association. *Leisure Studies*. 16, 33- 44
- Cassus Becerra S, Fuentes Vásquez C, Valdés Valenzuela C. (1998). Actitudes de autocuidado de embarazadas con respecto a alimentación, accidentes y salud oral de sus futuros hijos. Santiago de Chile, Chile, Tesis para obtener el grado de Profesional de Enfermería. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Centro Virtual para la transparencia y la rendición de cuentas de la sociedad civil (2011). Rendición de cuentas. Disponible en: http://rendircuentas.org/2011/01/colombia_intro/
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. *Review of Personality and Social Psychology*, 12, 119-148.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, 2, 333-350.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers' motivations: Findings from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485-505.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516- 1530.
- Clary, E.G., y Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, Vol. 8, No. 5, pp. 156-159
- Cnaan, R., Goldberg-glen, (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 269-284.
- Congreso de Colombia, (2001). Ley 720 de 2001, por medio de la cual se reconoce, promueve y regula la acción voluntaria de los ciudadanos colombianos.
- De Castro, R. (2000). Voluntariado ambiental: claves para la acción proambiental comunitaria. Editorial Graó. 292 p.
- Etzioni, A. (1972). The untapped potential of the „Third Sector“. *Business & Society Review*, 1(Spring): 39-44.
- Fletcher, T., Major, D. (2004). Medical Students' Motivations to Volunteer: An Examination of

- the Nature of Gender Differences. *Sex Roles*, Vol. 51, Nos. 1/2
- Frisch, M. B., & Gerard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567-579.
- Gadbury-Amyot, CC., Williams KB, Krust-Bray K. (1999). Validity and reliability of the oral health-related quality of life instrument for dental hygiene. 73(3):126-34.
- Gidron, B. (1978). Volunteer work and its rewards. *Volunteer Administration*, 11, 18-32.
- Haski-Leventhal, D. , Cnaan, R. (2009). Group Processes and Volunteering: Using Groups to Enhance Volunteerism. *Administration in Social Work*, 33, 61-80.
- Hayes B. 2000. Cómo medir la satisfacción del cliente. Desarrollo y utilización de cuestionarios. Barcelona: Ediciones Gestión.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, pp. 53-63.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in an Industrial Society*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press
- Jenner, J. R. (1982). Participation, leadership, and the role of volunteerism among selected women volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 11, 27-38.
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24, 163-204.
- Kim, M., Zhang, J. y Connaughton D. (2010). Modification of the Volunteer Functions Inventory for application in youth sports. *Sport Management Review*. 13, 25-38.
- Kotler, P., & Murray, M. (1975). Third sector management - The role of marketing. *Public Administration Review*, 35(5): 467-472.
- Latham, G. , Pinder, C. (2005). Work motivation theory and research At the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516
- Ley de Voluntariado de Castilla-la Mancha Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado (España).
- Likert RA. A technique for development of attitude scales. *Archives of Psychology* 1932; 140:44-53.
- Maslow, A. H. (1943) A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, Vol 50, 370-396.
- McClelland, D. C. (1989). *Human Motivation*, Cambridge University Press, Cambridge, UK.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*, McGraw-Hill, New York.

- Mendenhall, W. (1990). Estadística para administradores. México D.F: Grupo Editorial Iberoamérica.
- Millard AD. (1999). Scaling the quality of clinical audit projects: a pilot study. *Int J QualHealthCare*. 11 (3):241-9.
- Mira JJ, Orozco D. (1995). Estudios de validación y aplicación de cuestionarios (aplicados a diabetología, salud mental o calidad de vida. En: Tratado de calidad en atención primaria. Madrid: DuPont Pharma.
- Mitchell ,T. (1982). Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. *The Academy of Management Review*, 7, 80-88.
- Morales, M., Ocampo, V., De la Mora L. (1997). Validez y confiabilidad del cuestionario clínico del síndrome depresivo. *Ginecología y Obstetricia de México*. 65 (6): 11-15.
- Moreno, A., Gallardo, Y. (1999). Aprender a Investigar. Modulo 3 Recolección de la información. Santa Fe de Bogotá: Arfo editores.
- Newnam, Sharon A. and Newton, Cameron J. and McGregor-Lowndes, Myles (2009) Predicting the safety performance of volunteers: does motivation for volunteering influence driving behavior? *Safety Science*.
- Okun, M.A., & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18, 231–239.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). AIDS volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns. *Journal Nonprofit Management and Leadership*, 4, 157-176
- Penner, L.A. (2004). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447–67.
- Powers, M. (1998). Life cycles and volunteering. *Human Ecology Forum*, 26(3): 3- 9.
- Rosenhan, D. L. (1970). The natural socialization of altruistic autonomy. In J. Macauley & L. Berkowitz (Eds.), *Altruism and helping behavior* (pp. 251-268). New York: Academic.
- Shaw de Critto Sara & KarlIstan, (1998). Voluntariado: Una forma de hacer y ser. Ediciones CENOC y Ediciones CICCUS. Buenos Aires, Argentina
- Shin, S. and Kleiner, B. (2003). *Management Research News*, Vol 26, number 2/3/4 2003. Pp. 63-71.
- Smith, M., Bruner, J., & White, R. (1956). *Opinions and personality*. New York: Wiley.

- Smith, D. H. et al (1974). *Voluntary Sector Policy Research Needs*. Washington, DC: Center for a Voluntary Society.
- Smith, D. (1981). Altruism, volunteers and volunteerism. *Journal of Voluntary Action Research*, 10, 21–36.
- Smith, D. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243-263.
- Smith, D. (2004). Voluntary Action and voluntary groups. *Annual Review of Sociology*, 1, 247-270
- Trespalcacios Gutiérrez J., Vázquez Casielles R. y Bello Acebrón L. (2005). *Investigación de Mercados*. International Thomson Editores, Pág. 96.
- Tavazza, L. (1995): *El nuevo rol del voluntariado social*. Lumen, Madrid
- Tschirhart, M., Mesch, D. J., Perry, J. L., Miller, T. K., & Lee, G. (2001). Stipended volunteers: Their goals, experiences, satisfaction, and likelihood of future service. *Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 30, 422-443.
- Tschirhart, M. (2005). Employee volunteer programs. In J.L. Brudney (ed.), *Emerging areas of volunteering* (pp. 13–30). Indianapolis, IN: ARNOVA
- Vásquez de Ramírez, B. (1997). *Manual para un Voluntariado Eficiente y Eficaz*, Liga Colombiana Contra el Cáncer, Bogotá.
- Vásquez de Ramírez, B., Lara E., Roa S., et al. (2009). *El voluntariado en Colombia. El voluntariado nos une*. Bogotá.
- Villarreal, N., Luna, L. (1994). *Movimientos de mujeres y participación política en Colombia, 1930-1991*. SIMS Barcelona.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley
- Weerawardena, J., McDonald, R., Sullivan, G. (2009). Sustainability of nonprofit organizations: An empirical investigation. *Journal of World Business*.
- Wilson, J. and Musick, M.A. (1998). The contribution of social resources to volunteering. *Social Science Quarterly*, 79, 799–814.
- Wilson, J.(2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wilson, J. (2005). Some things social surveys don't tell us about volunteering. In A.M.
- Yeung, A. (2004). The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15, 21-46

ANEXOS

Anexo 1. Análisis de Confiabilidad

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Item Suj.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
1	3	5	6	5	7	7	5	7	6	4	7	7	6	5	7	7	5	6	7	7	7	7	7	5	7	5	6	7	7	7	170
2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	6	7	7	7	7	3	3	3	3	3	7	3	7	3	7	4	4	5	5	5	125
3	5	6	6	5	6	5	4	4	6	6	7	7	7	7	7	4	4	4	6	5	7	5	5	6	6	5	4	6	5	7	155
4	6	7	6	5	6	6	6	5	6	6	3	4	4	5	3	5	2	5	2	6	6	7	6	6	7	5	6	6	4	4	147
5	6	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	186
6	7	6	7	5	6	7	7	6	7	7	6	7	6	6	6	6	7	7	7	5	7	6	6	7	6	7	7	6	7	7	180
7	5	6	1	7	6	3	5	3	6	6	5	7	5	6	6	1	1	2	5	4	7	6	7	7	7	6	7	5	7	7	142
8	6	5	5	3	5	7	5	6	6	7	6	6	6	4	5	6	2	6	7	5	6	6	6	7	7	5	4	5	7	6	154
9	6	4	6	4	5	7	6	6	5	5	6	6	2	4	5	4	2	6	5	5	7	6	6	5	6	2	6	5	5	5	142
10	4	4	5	4	3	7	4	3	7	4	4	6	6	5	6	4	4	4	4	5	4	6	5	4	6	5	4	4	4	6	131
11	3	3	4	3	4	7	3	4	4	4	4	2	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	104
12	7	3	3	6	3	7	6	5	7	6	7	4	7	5	5	2	2	5	4	6	5	7	6	6	7	7	4	5	6	4	147
13	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	61
14	3	3	4	4	4	5	6	3	4	4	6	7	6	6	7	6	6	6	3	5	6	3	5	4	5	4	3	3	4	5	131
15	4	3	3	3	3	6	6	6	7	6	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	6	5	108
16	7	7	6	6	6	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	185
17	6	6	4	6	5	5	5	4	7	6	3	6	7	6	6	6	5	6	5	5	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	159
18	4	3	2	1	1	4	4	2	4	2	3	5	5	2	2	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	87
19	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	1	3	2	2	4	4	5	5	6	4	4	4	6	6	111
20	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	196
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
22	4	5	5	7	7	4	5	6	6	7	2	4	6	6	7	2	5	5	6	7	7	7	7	7	7	5	7	6	6	6	159
23	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	6	7	172
24	3	3	2	6	3	3	3	3	3	3	7	3	3	3	2	7	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	1	3	87
25	4	3	3	3	3	5	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	86
26	5	5	6	6	7	6	6	6	6	5	6	7	5	5	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	158
27	1	1	1	1	1	5	3	6	6	4	3	4	3	2	4	5	3	7	4	6	4	4	6	4	6	3	1	1	1	1	99
28	3	7	7	7	6	3	6	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	6	7	6	7	6	2	7	7	1	7	6	7	6	168
29	3	5	4	6	5	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	3	3	4	5	6	7	7	7	7	6	3	5	7	7	162
30	7	7	6	7	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	6	5	6	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	3	6	6	181
ΣX	139	141	133	144	142	162	151	152	169	159	155	163	159	148	155	133	117	143	142	149	168	161	162	161	177	138	139	143	156	157	4205
X	4,6	4,7	4,4	4,8	4,7	5,4	5,0	5,1	5,6	5,3	5,2	5,4	5,3	4,9	5,2	4,4	3,9	4,8	4,7	5,0	5,6	5,4	5,4	5,4	5,9	4,6	4,6	4,8	5,2	5,2	140,17
Si²	2,93	2,91	3,29	3,20	3,10	2,73	2,38	2,82	1,90	2,49	2,97	3,01	2,70	3,03	2,76	3,15	3,54	2,39	3,17	2,45	2,52	2,45	2,46	2,17	1,96	3,08	4,24	2,74	3,54	2,74	78,528
Si	1,71	1,70	1,81	1,79	1,76	1,65	1,54	1,68	1,38	1,58	1,72	1,74	1,64	1,74	1,66	1,77	1,88	1,55	1,78	1,56	1,59	1,56	1,57	1,47	1,40	1,75	2,06	1,65	1,88	1,65	46,722

Xt	140,2
St²	1245,18
St	35,29

Coefficiente de Confiabilidad = α = 0,9616

Interpretación del Coeficiente (Ruiz, C.; 1998)

RANGO	MAGNITUD
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Anexo 2

V. Latentes					
	Ítem	Estimado	Error estándar	Valor Z	P
Protección	=~				
	P7	1.000			
	P9	1.197	0.137	8.769	0.000
	P11	1.027	0.145	7.093	0.000
	P20	1.161	0.134	8.668	0.000
	P24	1.193	0.132	9.057	0.000
Valores	=~				
	P3	1.000			
	P8	1.050	0.144	7.272	0.000
	P16	0.915	0.138	6.626	0.000
	P19	0.874	0.123	7.130	0.000
	P22	0.856	0.131	6.540	0.000
Carrera	=~				
	P1	1.000			
	P10	1.572	0.257	6.128	0.000
	P15	1.509	0.243	6.198	0.000
	P21	1.460	0.246	5.922	0.000
	P28	1.431	0.245	5.838	0.000
Social	=~				
	P2	1.000			
	P4	1.523	0.412	3.699	0.000
	P6	1.580	0.404	3.911	0.000
	P17	1.929	0.478	4.036	0.000
	P23	1.897	0.474	4.000	0.000
Comprensión	=~				
	P12	1.000			
	P14	1.153	0.086	13.384	0.000
	P18	1.017	0.082	12.476	0.000
	P25	0.887	0.082	10.799	0.000
	P30	1.131	0.091	12.393	0.000
Mejora	=~				
	P5	1.000			
	P13	1.201	0.162	7.434	0.000

P26	1.261	0.164	7.695	0.000
P27	1.168	0.153	7.654	0.000
P29	1.007	0.142	7.115	0.000

Covariaciones					
		Estimado	Error estándar	Valor Z	P
Protección	~~				
	Valores	0.964	0.229	4.214	0.000
	Carrera	0.788	0.200	3.945	0.000
	Social	0.653	0.199	3.287	0.001
	Compresión	1.453	0.280	5.198	0.000
	Mejora	1.352	0.273	4.953	0.000
Valores	~~				
	Carrera	0.559	0.175	3.192	0.001
	Social	0.651	0.204	3.194	0.001
	Comprensión	0.966	0.250	3.866	0.000
	Mejora	0.950	0.234	4.051	0.000
Carrera	~~				
	Social	0.449	0.152	2.949	0.003
	Comprensión	1.118	0.259	4.324	0.000
	Mejora	0.809	0.209	3.876	0.000
Social	~~				
	Compresión	0.737	0.224	3.295	0.001
	Mejora	0.537	0.175	3.067	0.002
Compresión	~~				
	Mejora	1.593	0.309	5.150	0.000